

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN ELECTRICITY SERVICES UNIT LAYANAN SEMARANG

ANISA WIDYA KURNIA SARI
MUSYafa AL FARIZI
MOHAMMAD HASANUDDIN

Jurusan Akuntansi, Program Studi Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Semarang
Jalan Prof. H. Soedarto, S.H., Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Email: anisaaaaw27@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline, training, and occupational safety and health (OHS) on employee performance at PT PLN Electricity Services Semarang Service Unit. The study involved 175 employees. The study employed a quantitative approach, collecting data through questionnaires. Data analysis was conducted using validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that, both partially and simultaneously, work discipline, training, and OHS significantly influence employee performance. The coefficient of determination indicates that these three variables are able to explain variations in employee performance, while the remaining is influenced by other variables outside the study.*

Keywords: *Work Discipline, Training, Occupational Safety and Health (OHS), Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang. Responden penelitian berjumlah 175 karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja, pelatihan, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Aktivitas operasional baik yang bersifat teknis maupun manajerial, pada akhirnya membutuhkan peran manusia sebagai pelaksana, pengendali, dan pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah faktor paling penting untuk diperhitungkan untuk semua persyaratannya (Seto et al., 2022). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

Kinerja karyawan di Indonesia pada tingkat nasional masih menghadapi tantangan struktural meskipun secara makro menunjukkan tren perbaikan. Berdasarkan data BPS (2024), produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2024 tercatat sekitar Rp 89,33 juta per tenaga kerja per tahun. Jumlah ini masih mencerminkan kesenjangan efisiensi dan kualitas kerja jika dibandingkan dengan kebutuhan organisasi modern yang semakin menuntut ketepatan waktu, keselamatan kerja, serta kompetensi teknis yang memadai. Ketenagakerjaan (2024), mencatat bahwa terdapat 462.241 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, meningkat dari tahun sebelumnya dan

hanya sekitar 19,77% LPK yang terakreditasi pelatihan kerja sehingga menyebabkan standar mutu formal belum terpenuhi.

PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan operasi dan pemeliharaan ketenagalistrikan yang meliputi survei teknis perluasan jaringan distribusi, pelayanan pelanggan, pembangunan dan pembaruan data jaringan distribusi, serta pengoperasian dan pemeliharaan instalasi transmisi dan distribusi. Berdasarkan evaluasi manajemen, kinerja karyawan di PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang dinilai belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini tercermin dari masih adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan disiplin kerja, pelaksanaan program pelatihan yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi kerja, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang perlu terus ditingkatkan.

Disiplin kerja yang baik harus didukung juga dengan adanya kompetensi yang memadai melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Gustiana et al., 2022). Jika dilihat dari kendala yang ada, organisasi perlu meminimalisir kendala dengan melakukan proses evaluasi secara sistematis. Selain berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan disiplin kerja, efektivitas pelatihan juga memiliki kaitan erat dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Lingkungan kerja yang memiliki risiko operasional, seperti pada sektor ketenagalistrikan, pelatihan yang terstruktur dan dievaluasi dengan baik menjadi fondasi penting untuk memastikan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai prosedur keselamatan. Untuk memastikan penerapan K3 berjalan secara menyeluruh dan tidak hanya sebatas pemenuhan kewajiban, organisasi memerlukan suatu sistem yang mampu mengatur setiap langkah secara terstruktur. Struktur sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terdiri dari kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan peningkatan memungkinkan organisasi untuk bergerak secara sistematis dalam mengelola risiko serta mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja secara konsisten (Judijanto & Fatimah, 2025).

Tabel 1 Data Keterlambatan Pegawai PT *PLN Electricity Services* Unit Layanan Semarang Tahun 2025

Bulan	Jumlah Keterlambatan (kali)	Frekuensi (Orang/hari)	Pegawai (Orang)	Presentase (%)
Mei	2.237	72	312	23
Juni	2.263	75	313	24
Juli	2.270	76	316	24
Agustus	2.226	72	310	23
September	2.042	68	310	22
Oktober	2.184	73	312	22

Sumber: Data PT XYZ, 2025.

Berdasarkan data tersebut, frekuensi keterlambatan pegawai setiap bulan berada pada kisaran 68 hingga 76 orang per hari, dengan total jumlah pegawai yang relatif stabil antara 310 hingga 316 orang. Persentase keterlambatan berada pada angka 22% hingga 24% setiap bulannya, yang menunjukkan bahwa hampir seperempat dari total pegawai mengalami keterlambatan datang ke tempat kerja. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan total 2.270 kali keterlambatan dan persentase sebesar 24%, sedangkan jumlah terendah tercatat pada bulan September dengan 2.042 kali keterlambatan dan persentase 22%. Data ini

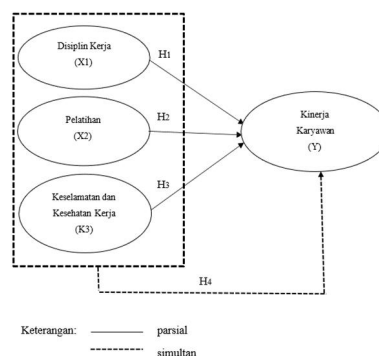
mengindikasikan bahwa tingkat disiplin terkait ketepatan waktu masih perlu diperhatikan karena persentase keterlambatan yang cukup tinggi dapat berdampak pada efektivitas operasional perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latifah & Puji (2024), ditemukan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut dinilai mampu meningkatkan pencapaian kerja secara langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Safutri et al. (2025), yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja, sehingga aspek keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wicaksono et al. (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap hasil kerja.

Menurut Nurcahyati & Permadi (2023), Tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang hadir tidak tepat waktu dapat menyebabkan terganggunya alur kerja, penurunan produktivitas, serta beban tambahan bagi rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, analisis terhadap pola keterlambatan diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan pegawai dipatuhi dan untuk mengidentifikasi potensi masalah yang dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian, perbedaan variabel yang diuji, serta keterbatasan ruang lingkup analisis pada masing-masing studi menunjukkan adanya research gap yang perlu ditindaklanjuti melalui penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dalam satu model analitis terpadu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih mendalam mengenai determinan kinerja pegawai melalui pengujian pengaruh disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam konteks PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang, sehingga mampu mengisi kesenjangan penelitian yang masih terdapat pada studi-studi sebelumnya dan relevan dengan kondisi organisasi pada periode saat ini.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS



Sumber: Hasil olah data
Gambar 1. Kerangka Teoritis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang digunakan, merujuk pada teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Ganyang (2014), diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan kerja, efisiensi waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sesuai dengan hasil penelitian Zahro & Alam (2023), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang digunakan mengacu pada teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Siagian (2023), pelatihan diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis melalui serangkaian kegiatan individu sehingga dapat memiliki kinerja yang profesional sesuai dengan bidang kemampuannya. Pelatihan yang tepat akan memperkecil kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian Rezeki et al. (2025), menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang digunakan mengacu pada teori keselamatan dan kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Cahyaningsih (2025), menyatakan bahwa K3 adalah upaya mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang tidak dapat dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan. Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan rasa nyaman dan fokus karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil penelitian Marbun & Waty (2024), menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang digunakan mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Adamy (2016), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sesuai dengan hasil penelitian Nafis et al (2025), menyebutkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT PLN Electricity Services Kota Semarang sebanyak 312 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, yaitu sebagian dari pegawai PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Slovin. Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 175,28 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 175 orang. Data yang digunakan merupakan data primer dari pegawai PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang. Proses analisis dilakukan secara bertahap, mulai dari uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas hingga uji hipotesis yang meliputi analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,721	0,1484	Valid
		X1.2	0.537	0,1484	Valid

		X1.3	0,623	0,1484	Valid
		X1.4	0,657	0,1484	Valid
		X1.5	0,649	0,1484	Valid
		X1.6	0,672	0,1484	Valid
		X1.7	0,777	0,1484	Valid
2	Pelatihan (X2)	X2.1	0,780	0,1484	Valid
		X2.2	0,674	0,1484	Valid
		X2.3	0,799	0,1484	Valid
		X2.4	0,786	0,1484	Valid
		X2.5	0,655	0,1484	Valid
		X2.6	0,795	0,1484	Valid
		X2.7	0,740	0,1484	Valid
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	X3.1	0,768	0,1484	Valid
		X3.2	0,725	0,1484	Valid
		X3.3	0,581	0,1484	Valid
		X3.4	0,778	0,1484	Valid
		X3.5	0,604	0,1484	Valid
		X3.6	0,739	0,1484	Valid
		X3.7	0,536	0,1484	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,607	0,1484	Valid
		Y.2	0,750	0,1484	Valid
		Y.3	0,702	0,1484	Valid
		Y.4	0,679	0,1484	Valid
		Y.5	0,707	0,1484	Valid
		Y.6	0,640	0,1484	Valid
		Y.7	0,752	0,1484	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kinerja karyawan

dinyatakan valid. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor total menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian butir pernyataan yang memenuhi kriteria tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,868	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X3)	0,821	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,773, Pelatihan (X2) sebesar 0,868, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) sebesar 0,821 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,829. Hasil uji reabilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	sig	Taraf Signifikan	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,432	0,05	Distribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji one sample Kolmogorov - Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,432 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0,385	2,597	Non Multikolinearitas

Pelatihan (X2)	0,464	2,156	Non Multikolinearitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	0,390	2,563	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,385 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,597 < 10$, variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,464 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,156 < 10$, serta variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0,390 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,563 < 10$. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,223	0,05	Non Heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	0,089	0,05	Non Heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	0,332	0,05	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,223 > 0,05$, Pelatihan (X2) sebesar $0,089 > 0,05$, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) sebesar $0,332 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	14,306
Disiplin Kerja (X1)	-0,351
Pelatihan (X2)	0,304
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	427

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $-0,351$, Pelatihan (X2) sebesar $0,304$, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) sebesar $0,427$. Dari hasil uji tersebut dapat disusun regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,306 - 0,351X_1 + 0,304X_2 + 0,427X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
X₁ : Disiplin Kerja
X₂ : Pelatihan
X₃ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari persamaan analisis regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,306 berarti apabila Disiplin Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,306.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X₁) bernilai negatif sebesar -0,351, yang berarti bahwa peningkatan Disiplin Kerja cenderung menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,351 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien pelatihan (X₂) bernilai positif sebesar 0,304, yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304.
4. Nilai koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) bernilai positif sebesar 0,427, yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,427.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,182

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan 18,2% variasi variabel dependen. Sementara itu, 81,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 9, Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Hasil Sig.	Nilai Sign.
Disiplin Kerja (X ₁)	-3,352	-1,973	0,001	0,05
Pelatihan (X ₂)	3,018	1,973	0,003	0,05
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	3,858	1,973	0,000	0,05

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh hasil uji t pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H₀: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Ha: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *t* hitung sebesar -3,352 yang lebih kecil dari *t* tabel -1,973 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit Layanan Semarang.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Ha: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai *t* hitung 3,018 yang lebih besar dari *t* tabel 1,973 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit Layanan Semarang.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Ha: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Pada keselamatan dan kesehatan kerja (X3) memiliki nilai *t* hitung 3,858 yang lebih besar dari *t* tabel 1,973 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit layanan Semarang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Nilai F hitung	Nilai F tabel	Signifikansi
Regresi	13,896	2,66	0.000

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, disiplin kerja, pelatihan, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari perbandingan F hitung dan F tabel, pada tabel tersebut nilai F hitung sebesar 13,896. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,66 ($df = n - k$; $df = 175 - 3 = 172$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN *Electricity Services* Unit Layanan Semarang. Sesuai dengan penelitian Watia & Septayuda (2024) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel independen, disiplin kerja memengaruhi perilaku kerja karyawan yang berdampak pada kinerja sebagai variabel dependen. Disiplin yang diterapkan secara adil dapat meningkatkan kinerja, sedangkan disiplin yang menekan dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, pengaruh disiplin terhadap kinerja sangat bergantung pada cara penerapannya dan pemahaman karyawan terhadap kebijakan tersebut.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang. Hal ini sesuai dengan pendapat Rezeki et al. (2025), menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel independen, pelatihan secara logis memengaruhi kinerja sebagai variabel dependen karena karyawan yang memiliki kemampuan dan pemahaman kerja yang lebih baik akan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang. Hal ini sesuai dengan pendapat Marbun & Waty (2024), menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel independen, K3 memengaruhi kinerja sebagai variabel dependen karena kondisi kerja yang aman dan sehat mendukung produktivitas, mengurangi risiko kecelakaan serta meminimalkan gangguan kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pelatihan(X2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Data uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,182, yang berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan 18,2% variasi variabel dependen. Sementara itu, 81,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian atau variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor personal karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nafis et al. (2025) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Electricity Services Unit Layanan Semarang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan disiplin kerja, pelatihan, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas pelatihan dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara konsisten untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, serta melakukan evaluasi terhadap penerapan disiplin kerja agar tetap efektif tanpa menimbulkan dampak yang dapat menurunkan kinerja. Di sisi lain, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang secara teoritis memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Saran tersebut didasarkan pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) hanya mampu menjelaskan 18,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida Watia, I. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja. 4(5), 1314–1324.
Agustina, N. Iaras. (2019). manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.
BPS. (2024). keadaan pekerja di Indonesia Agustus 2024.

- Eka, R. F. (2018). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya. In UMSIDA Press. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Judijanto, L., & Fatimah, N. A. (2025). K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Ketenagakerjaan, B. (2024). Data jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia.
- Latifah, A., & Puji, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Toko Kue Alessia Cake. 1(2), 673–686.
- Marbawi Adamy, SE., M. (2016). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian.
- Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, F. M. H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN. 3(5), 631–640.
- Nafis, I., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). International Journal of Social Science and Human Research The Influence of Training , Occupational Health and Safety (OHS), And Work Discipline on Employee Performance at The Surabaya Fire and Rescue Department. 08(01), 517–523. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i1-63>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF,
- R. MACHMED TUN GANYANG, S. M. (2014). manajemen sumber daya manusia konsep dan realita.
- Reni Puspita Cahyaningsih, A. H. (2025). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi cv naenamu furniture di solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 149–159.
- Rezeki, V., Sitanggang, P., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim , Work of Life Balanced , Lingkungan Kerja Dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban. 4(2), 6517–6526.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). OB: the essentials. Pearson Higher Education AU.
- Safutri, E., Novianty, R., & Laili, A. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUMBER AGUNG KABUPATEN MERANGIN, PROVINSI JAMBI. 8, 4012–4031.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja. In Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA.
- SUPRIADI SIAGIAN. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- Syafrida Hafni Sahir, N. I. P. S., Abdurrozzaq Hasibuan, Rolyana Ferinia, S., & Ilma Indriasri Pratiwi, Parulian Siagian, D. P. B. (2023). model-model pelatihan dan pengembangan SDM.
- Syahputra, M. I., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1166. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.964>
- Syifa Azzahra, Muhammad Ali Yusuf, R. A. S. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Era Sejahtera. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 397–408.
- Tafrihi, W. (2021). strong point kinerja karyawan.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2023). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). 1(4), 862–873.
- Zahro, M., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT . PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang. 4.
- Wirianata, H., Viriany, & Tan Hau-Sen. (2024). Moderation Of Firm Size On The Effect Of Financial Performance On Tax Avoidance. *Jurnal Akuntansi*, 28(3), 400–419.