

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMK Global Sport K1

¹*Tri Wiyono, ²Nurhilah Lestari, ³Safriadi M Yunus Aks

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Insan Pembangunan Indonesia

¹*hidayat.triwiyono09@gmail.com, ²nurhilalest4ry@gmail.com, ³safriadi04@gmail.com

Submit : 07 Feb 2025 | Diterima : 24 Feb 2025 | Terbit : 25 Feb 2025

ABSTRACT

PT. KMK Global Sport K1 Tangerang, particularly in the production department, work-related accidents have fluctuated over the past year. One of the contributing factors to these accidents is the lack of employee awareness regarding the importance of work discipline, which has led to a loss of workdays due to these accidents. This, in turn, has resulted in decreased employee performance. This study aims to examine the impact of work discipline and occupational health and safety (K3) on employee performance at PT. KMK Global Sport K1 Tangerang. This research is a quantitative study. The population of this research consists of 93 production employees at PT. KMK Global Sport K1 Tangerang. The sample was determined using the Slovin method, resulting in 76 employees. The data used in this study is primary data, collected through questionnaires distributed to the respondents. The primary data was processed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) with simple regression analysis and path analysis methods. Simple regression analysis is used to test the direct relationship between variables, while path analysis is used to test the indirect relationship between the research variables. The results of the multiple regression calculations yielded the equation $Y = 4.024 + 0.452 (X1) + 0.306 (X2)$, which means that if the constant value is 4.024, and the independent variables of work discipline (X1) and occupational health and safety (K3) (X2) are both 0, the employee performance (Y), as the dependent variable, will be 4.024 units. Based on the results of the research, it is shown that work discipline has a positive and significant effect on occupational health and safety (K3), work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and occupational health and safety (K3) has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline has a positive and significant direct effect on performance through occupational health and safety (K3).

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

PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang di raih setiap perusahaan memiliki kesamaan yaitu keuntungan yang optimal. Sehingga setiap perusahaan berlomba-lomba untuk memajukan perusahaannya dengan strateginya masing-masing. Suatu bisnis yang dijalankan oleh setiap perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan

perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Adapun faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah dengan disiplin kerja serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan faktor kedisiplinan berdasarkan pengamatan peneliti di lokasi observasi adalah masalah menyangkut disiplin kerja, masih ditemukannya karyawan yang tidak disiplin untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lokasi kerja, seperti karyawan yang banyak datang terlambat atau datang tidak tepat waktu, yang merokok di luar jam istirahat, membawa makanan dan minuman di lokasi kerja yang jelas terdapat larangannya terkait hal tersebut. Maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika hal ini terjadi.

Selain Disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat beberapa permasalahan yang dilakukan oleh para karyawan, yaitu para karyawan mengabaikan adanya perintah menjalankan sistem K3, seperti tidak menjalankan anjuran memakai safety saat bekerja dan mengabaikan peringatan-peringatan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kurangnya kesadaran akan pentingnya K3 tersebut tentu membuat kinerja para karyawan kurang efektif, karena berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan itu. Dan hal tersebut tentunya akan berimbas terhadap perusahaan itu sendiri. Jika karyawan tidak bisa menerapkan disiplin kerja, hal itu dapat menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja (Sinambela, 2018)

Meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang sangat penting. Selain untuk keuntungan finansial perusahaan, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik perusahaan di kalangan masyarakat. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu optimalnya kinerja karyawan adalah stabilnya proses hasil produksi.

STUDI LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam menaati aturan dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Bentuk disiplin yang baik dapat tercermin sebagai berikut, antara lain; 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan; 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan; dan 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Agustini (2019) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain; 1) Tingkat kehadiran; 2) Tata cara kerja; 3) Ketaatan pada atasan; 4) Kesadaran bekerja; dan 5) Tanggung jawab.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Definisi menurut (Sinambela, 2019) menyatakan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Prinsip sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menurut Fatma (2022) meliputi enam prinsip dasar, terdiri dari; kebijakan K3, perencanaan,

penerapan dan operasi, pemeriksaan dan tindakan perbaikan, tinjauan manajemen dan perubahan perbaikan berkelanjutan. Indikator-indikator terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2018) terdiri dari; a) keadaan tempat lingkungan kerja, b) pengaturan udara, c) pengaturan penerangan, d) pemakaian peralatan kerja dan e) kondisi fisik dan mental karyawan.

Menurut (Wibowo, 2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan sehat cenderung lebih produktif, lebih termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memperhatikan K3 dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan, yang berujung pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan standar K3 yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2017). Ada 4 (empat) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Prawirosentono, 2017), antara lain; a) efektivitas dan efisiensi; b) otoritas (wewenang); c) disiplin; d) inisiatif. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Robbins & Judge, 2019) antara lain; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Penelitian oleh (Sari et al., 2020), (Putri & Sahri, 2021) dan (Ningrum & Agung, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, menekankan pentingnya manajemen stres di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Desain observasi asosiatif digunakan karena strategi ini sesuai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan lebih dari 2 (dua) variabel. Dalam observasi ini strategi asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas variabel disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan pada PT. KMK Global Sport K1. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan pada observasi ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Salah satu jenis rumusan masalah penelitian atau desain penelitian adalah desain penelitian asosiatif.

Populasi dalam observasi ini adalah karyawan pada PT. KMK Global Sport K1 yang berlokasi di Jl. Cikupa Mas Raya, Kawasan Industri Cikupa Mas No. 17 Tangerang, Banten khususnya pada Departemen *Chemical Engineering* di dengan jumlah 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam prosedur yang digunakan untuk pengumpulan data adalah teknik *Probability Sampling* menggunakan metode random sampling yaitu dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dengan tujuan observasi sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan. Maka untuk menentukan ukuran sampel dan populasi menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel,

N = Ukuran Populasi,

e = Presentase tingkat kesalahan sample 5%

Maka dapat dihitung :

$$n = \frac{93}{1 + 93 (0,05)^2}$$

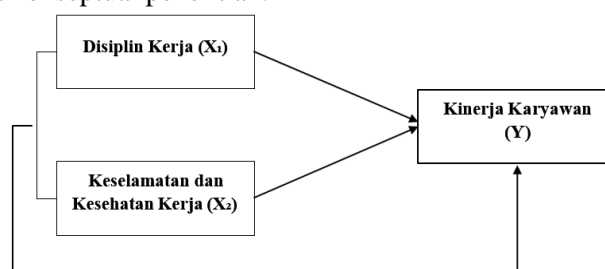
$$n = \frac{93}{1 + 93 (0,0025)}$$

$$n = \frac{93}{1,2325}$$

n = 75,45 (76 pembulatan)

Metode pengumpulan data pada observasi ini menggunakan angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan dan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden dengan kesesuaian jawaban yang paling mendekati berdasarkan responden menggunakan Kuesioner berbasis web. Metodologi baru yang terus berkembang adalah observasi berbasis Internet. Kuesioner ini akan diterima melalui email dan pengisian dilakukan dengan klik pada alamat situs tersebut. Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variabel dengan menggunakan *skala likert*.

Kerangka konseptual merupakan representasi visual atau deskriptif yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam sebuah penelitian. Kerangka ini dibuat berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya untuk membantu mengarahkan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

H2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

H3 = Disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dibuat definisi operasional variabel, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat/dependent dan variabel bebas/independent. Menurut Sugiyono (2018) dan Umar (2013), dua variabel penelitian yaitu: 1) Variabel bebas (variabel independent) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, 2) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu; variabel bebas (*independent*) terdiri dari; Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja karyawan (Y).

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas data dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asym. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Disiplin Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
N	76	76	76
Normal Mean	44.79	62.55	43.41
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	4.155	6.361	5.139
Most Extreme Absolute	.150	.155	.152
Differences Positive	.135	.130	.152
Negative	-.150	-.155	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z	1.308	1.350	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065	.052	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 1 dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,065 > 0,05$, Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar $0,052 > 0,05$, dan Kinerja Karyawan sebesar $0,059 > 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam observasi ini berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

1) Uji t variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.240	4.997		1.649	.103
Disiplin Kerja	.785	.111	.635	7.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2 maka diketahui hasil t hitung Disiplin Kerja (X1) sebesar 7,068 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menentukan t tabel pada (df = n-k) (76-2=74) sehingga t tabel diperoleh 1.665. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,068 > 1,665$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji t Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.132	4.543		2.451	.017
Keselamatan Kesehatan Kerja	.516	.072	.639	7.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji tabel 3 maka diketahui hasil t hitung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) sebesar 7,141 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menentukan t tabel pada (df = n-k) (76-2=74) sehingga t tabel diperoleh 1.665. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,141 > 1,665$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Hasil Perhitungan Uji F pada Penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.591	2	469.296	32.88	.000
	Residual	1041.764	73	14.271	5	a
	Total	1980.355	75			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji tabel 4 dapat dilihat bahwa uji F dengan menggunakan SPSS menghasilkan nilai F hitung sebesar 32,885 kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan menentukan pada $df_1 = k - 1 : 3$ (2 variabel bebas + 1 variabel terikat) - 1 = 2 dan $df_2 = n - k$ maka $df_2 = 76 - 3 = 73$ sehingga F tabel diperoleh 3,12. Hasil perhitungan di atas ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,885 > 3,12$ maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,068 < 1,665$), nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aminah Aminah et al., 2024), (Abdullah et al., 2023), (Ariesni & Asnur, 2023) dan (Wachidah & Luturlean, 2019). Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Namun, besarnya pengaruh tersebut bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,141 > 1,665$), nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh (Nurul & Amalia, 2017), (E.g et al., 2018) dan (Suwandy et al., 2023). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi program K3 yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan memiliki nilai F hitung lebih besar F tabel ($32,885 > 3,12$), nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, pembahasan dan analisis yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam observasi ini mengenai pengaruh Disiplin dan Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.KMK Global Sport K1 Tangerang adalah; pertama, Terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT KMK Global Sport K1 Tangerang. Kedua, Terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT KMK Global Sport K1 Tangerang; dan Ketiga, Terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT KMK Global Sport K1 Tangerang.

Saran bagi perusahaan yaitu harus lebih meningkatkan kedisiplinan kerja lagi, salah satu diantaranya dengan cara setiap pimpinan department harus bisa mengawasi dan memberikan arahan bagi karyawan yang dipimpinya agar bisa memastikan penerapan disiplin kerja pada area tersebut dapat diaplikasikan sesuai dengan peraturan dan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi kesadaran akan kedisiplinan, baik sadar akan tugas dan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap peraturan, maka diharapkan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Pihak PT. KMK Global Sport K1 tetap memperhatikan faktor keselamatan kesehatan kerja meskipun faktor ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak menutup kemungkinan bahwa suatu saat nanti dengan adanya perubahan di PT. KMK Global Sport K1 faktor ini dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Aminah Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- E.g, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jembatan*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, W. W., & Agung, P. W. (2021). Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Smooting*, 19(2), 140–143.
- Nurul, U., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3).
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan: Kunci Keberhasilan dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. BPFE Yogyakarta.
- Putri, D. M., & Sahri, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 08. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i2.827>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(3), 41–47. <https://doi.org/10.61240/jmri.v1i3.35>
- Wachidah, L. N., & Laturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.