



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR CARBON CONSULTING INDONESIA PALEMBANG

Kordi Armansyah¹, Frecilia Nanda Melvani², Dian Septianti³, Hisbullah Basri⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corresponding email : kordiarman@yahoo.com

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in a company's success because it reflects the level of work achieved employees in accordance with their assigned duties and responsibilities. This study aims to determine the influence of occupational health and safety (OHS), work discipline, and teamwork on employee performance at PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia, Palembang. The research method used was quantitative with a descriptive approach. Data were obtained through questionnaires distributed to employees at PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia, Palembang, and analyzed using multiple linear regression. The results showed that, partially, the occupational health and safety (OHS) variable significantly influenced employee performance with a significance value of $0.037 < 0.05$. Work discipline did not significantly influence employee performance with a significance value of $0.496 > 0.05$. The teamwork variable significantly influenced employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, all three variables significantly influenced employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.589 indicates that the independent variable contributes 58.9% to the dependent variable (employee performance), while the remaining 41.1% is influenced by other variables outside the model. Thus, it can be concluded that occupational health and safety (OHS), work discipline, and teamwork collectively influence employee performance.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, Teamwork, Employee Performance

ABSTRAK:

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikansi $0,496 > 0,05$. Variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,589 ini berarti berkontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi variabel lain di luar model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Andriani et al. (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (*Human Resources*) merupakan aset yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Naima dan Aransyah (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga mampu mendukung produktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, kerjasama tim, kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Namun, penelitian ini hanya berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim karena ketiga faktor tersebut dinilai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Darmayani (2023) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya menjaga kesejahteraan pekerja melalui identifikasi, pencegahan, dan pengendalian risiko di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Setiono dan Andjarwati (2019) menyatakan bahwa K3 merupakan upaya untuk menjamin keselamatan pekerja selama menjalankan tugas sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien. Penerapan K3 yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Penelitian Yuda dan Suharnomo (2024) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, rendahnya kepatuhan terhadap penerapan K3 masih menjadi permasalahan di berbagai perusahaan sehingga perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Siagian Wau dan Samalua Waoma (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menaati, dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam

melaksanakan pekerjaan, mematuhi standar operasional, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai ketentuan perusahaan. Penelitian Putra dan Dewi (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, kerjasama tim juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Fernando dan Sismanto (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan gabungan kekuatan beberapa individu untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan Robbins (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan proses interaksi, koordinasi, dan dukungan antaranggota kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian Nanda et al. (2025) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang inspeksi dan pengawasan komoditas serta merupakan anak perusahaan PT. Surveyor Indonesia (Persero). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 sebagai perusahaan *joint venture* antara PT. Surveyor Indonesia dan CCI Holding Limited Australia. Seiring perkembangannya, ruang lingkup bisnis perusahaan tidak hanya bergerak pada sektor batubara, tetapi juga mineral serta berbagai jasa teknik bagi industri pertambangan di Indonesia.

Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja juga didukung oleh data *International Labour Organization* (ILO, 2023) yang menunjukkan bahwa setiap tahun terjadi lebih dari 2,7 juta kematian akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di seluruh dunia. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan (2023) melaporkan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja masih menjadi perhatian utama di berbagai perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya pada penggunaan alat pelindung diri (APD). Beberapa karyawan diketahui belum menggunakan APD secara konsisten, masih terdapat kelalaian dalam mengikuti prosedur keselamatan kerja, serta pengawasan terhadap pelaksanaan K3 belum berjalan secara optimal. Data kejadian K3 perusahaan selama tahun 2025 menunjukkan masih terdapat 13 kejadian yang terdiri atas 6 kecelakaan kerja ringan, 2 kecelakaan kerja sedang, dan 5 kejadian *near miss*. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa implementasi program K3 belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan K3 agar produktivitas dan keselamatan kerja dapat terus ditingkatkan.

Selain itu, perusahaan juga masih menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja. Berdasarkan data absensi tahun 2025, masih ditemukan tingkat keterlambatan karyawan, absensi tanpa keterangan, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang belum optimal. Hasil observasi juga menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan cenderung mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan, belum optimalnya sistem *reward* dan *punishment*, serta rendahnya kesadaran individu terhadap pentingnya disiplin kerja sehingga berpotensi memengaruhi

kinerja karyawan.

Di samping itu, fenomena yang berkaitan dengan kerjasama tim juga masih ditemukan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Permasalahan yang terjadi meliputi kurangnya komunikasi antaranggota tim, rendahnya tingkat kepercayaan antarkaryawan, serta belum optimalnya peran pimpinan dalam mengelola dinamika tim. Informasi pekerjaan yang tidak tersampaikan dengan baik menyebabkan terjadinya miskomunikasi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta ketidaksesuaian hasil kerja. Selain itu, pimpinan tim belum sepenuhnya mampu menjadi mediator dalam menyelesaikan konflik internal sehingga permasalahan yang terjadi berpotensi memengaruhi efektivitas kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim merupakan faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang."

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Abdurrahman, et. al, dalam Annisa dan Suci (2025) kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi pekerja terhadap perusahaan yang meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Peningkatan kinerja karyawan secara terus-menerus akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Hasil positif dari peningkatan tingkat kinerja karyawan secara terus-menerus dapat membuat perusahaan terus berkembang.

Menurut (Nurfiriani, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah evaluasi dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerjanya.

Berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, kehadiran, dan sikap kerja, dan menunjukkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rakhmat Hadi Sucipto (2025) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi yang mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi dan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: 1. Kuantitas Kerja, 2. Kualitas Kerja, 3. Kerjasama.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan

dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa besar produktivitas karyawan dalam menghasilkan output kerja. Semakin tinggi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan, maka semakin baik pula kuantitas kerja karyawan tersebut.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: pencapaian target.

2. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan tingkat ketepatan, kerapian, dan mutu dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik pekerjaan dilakukan sehingga hasilnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: hasil kerja, kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan keinginan bekerja untuk lebih baik.

3. **Kerjasama**

Kerjasama merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja bersama dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: jalinan kerjasama dengan rekan kerja, dan solidaritas dengan rekan kerja.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Darmayani (2023) keselamatan kesehatan kerja yang sering disingkat K3 adalah salah satu peraturan pemerintah yang menjamin keselamatan dan kesehatan kita dalam bekerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja/penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Maka dari itu, K3 merupakan upaya mendapatkan tempat kerja dan suasana kerja yang nyaman untuk mendukung pencapaian produktivitas yang setinggi-tingginya. Untuk menghindari kecelakaan kerja, maka K3 mutlak dilaksanakan di semua jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali.

Mangkunegara dalam Nan Wangi (2020) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas menunjukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya dan kebijakan yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja selamat dan sehat secara jasmani dan rohani dengan membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk membantu mencegah kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dimensi Dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Akbar (2025) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu sistem yang tidak hanya berfokus pada aturan, tetapi juga pada pengetahuan dan

implementasi di lapangan. Adapun dimensi dan indikator dapat diukur melalui konsep penerapan K3 (*implementation of K3*) yang dibentuk oleh dimensi sebagai berikut: 1. Sistem Manajemen K3 (SMK3), 2. Pengetahuan K3, 3. Penerapan K3 di Tempat Kerja.

1. Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Sistem manajemen K3 berperan dalam menyediakan kebijakan serta prosedur yang mendukung keselamatan kerja. Sistem manajemen K3 menggambarkan bagaimana perusahaan merancang dan menjalankan sistem keselamatan kerja.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: adanya kebijakan K3 di perusahaan, perencanaan program K3, implementasi prosedur keselamatan kerja, evaluasi dan pengawasan K3.

2. Pengetahuan K3

Pengetahuan K3 mencerminkan sejauh mana karyawan memahami risiko dan prosedur kerja yang aman. Pengetahuan K3 ini berkaitan dengan tingkat pemahaman karyawan terhadap keselamatan kerja.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: pemahaman terhadap risiko kerja, pengetahuan penggunaan alat pelindung diri (APD), pemahaman prosedur keselamatan kerja, dan kesadaran terhadap pentingnya K3.

3. Penerapan K3 di Tempat Kerja

Penerapan K3 menunjukkan perilaku nyata karyawan dalam mematuhi aturan keselamatan kerja. Penerapan K3 ini menunjukkan sejauh mana K3 benar-benar dilaksanakan oleh karyawan.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: kepatuhan menggunakan APD, kepatuhan terhadap SOP keselamatan, menghindari tindakan tidak aman (*unsafe action*), partisipasi dalam kegiatan K3.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Jepry & Mardika (2020) disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Shinta (2020) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kesadaran karyawan saat mereka

menjalankan tugasnya, yang dapat meningkatkan kinerja dan membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pandi Afandi (2019) karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah sebagai berikut: 1. Ketaatan Waktu, 2. Tanggung Jawab Kerja, 3. Disiplin Preventif, 4. Disiplin Korektif, 5. Disiplin Progresif.

1. Ketaatan Waktu

Ketaatan waktu merupakan salah satu dimensi yang menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja secara efektif, Karyawan yang memiliki ketaatan waktu yang baik akan mampu mengatur waktu kerjanya dengan optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat dan efisien. Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja.

2. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merupakan dimensi yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang telah diberikan oleh organisasi. Tanggung jawab kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen, menjaga kepercayaan yang diberikan, serta bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan dimensi disiplin kerja yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelum terjadinya pelanggaran. Disiplin preventif menekankan pada upaya pencegahan melalui kesadaran, pengendalian diri, serta kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: memahami tata tertib yang ada, kesadaran mentaati peraturan, dan disiplin diri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan dimensi disiplin kerja yang berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin korektif bertujuan untuk memberikan pembinaan serta peringatan kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: kesadaran akan sanksi, teguran untuk

perbaikan, dan kesempatan membela diri.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan dimensi disiplin kerja yang berkaitan dengan penerapan sanksi atau tindakan disipliner secara bertahap kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi. Penerapan disiplin progresif dimulai dari tindakan yang ringan, seperti teguran atau peringatan, hingga tindakan yang lebih tegas apabila pelanggaran terus berulang.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: komitmen terhadap peraturan, rasa tanggung jawab, dan peringatan sebagai bentuk pengawasan.

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Ibrahim (2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu. Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki berbagai perbedaan keahlian dan pekerjaan, sehingga dapat dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rahayu (2024) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu.

Berdasarkan penjelasan para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah kumpulan orang yang memiliki berbagai keterampilan dan bekerja untuk tujuan yang sama yang didukung oleh komunikasi dan kepemimpinan, yang menghasilkan hasil yang lebih baik daripada kerja individu.

Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Menurut Nafiah & Maulida (2024) kerjasama tim tidak hanya dilihat dari kemampuan individu dalam bekerja, tetapi juga dari bagaimana karyawan mampu berinteraksi, berkoordinasi, dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu kerjasama tim memiliki dimensi yang dijelaskan sebagai berikut: 1. Komunikasi (*Communication*), 2. Koordinasi (*Coordination*), 3. Dukungan Tim (*Mutual Support*), 4. Kepemimpinan Tim (*Team Leadership*), 5. Kepercayaan (*Trust*).

1. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, efektif.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: penyampaian informasi yang jelas antar anggota tim, adanya komunikasi dua arah (*feedback*), keterbukaan dalam diskusi tim, dan minimnya kesalahpahaman dalam pekerjaan.

2. Koordinasi (*Coordination*)

Kemampuan tim dalam mengatur tugas dan peran agar pekerjaan berjalan selaras.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: pembagian tugas yang jelas, sinkronisasi pekerjaan antar anggota, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kerjasama antar bagian/unit.

3. Dukungan Tim (*Mutual Support*)

Sikap saling membantu dan mendukung antar anggota tim dalam menyelesaikan

pekerjaan.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: saling membantu saat ada kesulitan, memberikan motivasi kepada anggota lain, adanya rasa kepedulian dalam tim, dan solidaritas antar anggota.

4. Kepemimpinan Tim (*Team Leadership*)

Peran pemimpin dalam mengarahkan, mengontrol, dan memotivasi tim.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: kemampuan pemimpin dalam memberi arahan, pengambilan keputusan yang efektif, kemampuan memotivasi anggota, dan pengawasan terhadap kinerja tim.

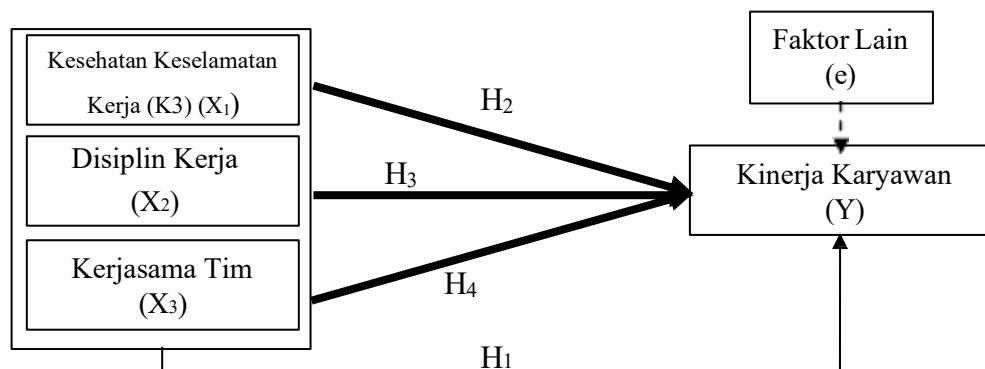
5. Kepercayaan (*Trust*)

Tingkat keyakinan antar anggota tim dalam bekerjasama.

Adapun indikator-indikator, yaitu sebagai berikut: kepercayaan terhadap kemampuan anggota lain, kejujuran dalam bekerja, komitmen terhadap tugas tim, dan rasa aman dalam bekerjasama.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah untuk mengarahkan proses penelitian ke tujuan yang ingin dicapai, terdapat kerangka berpikir konseptual yang menjelaskan bagaimana teori menghubungkan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2022). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan telaah pustaka diatas,



digambarkan grafik model sebagai berikut.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan
- : Pengaruh faktor lain

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sementara itu, jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi

didasarkan pada teori yang relevan. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian daripada jawaban empirik (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun oleh peneliti, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Diduga terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
- H2: Diduga terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
- H3: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
- H4: Diduga terdapat pengaruh Kerjasama Tim (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang, yang beralamat di jalan bay pass Alang Alang Lebar, Ruko Faving Blok No 09/10, Kelurahan Talang kelapa, Kecamatan Alang Alang lebar, 30961. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 teknik utama, yaitu Observasi, Survei (Wawancara dan Kuesioner), dan Dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang yang berjumlah 75 orang karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Non Random Sampling* dimana sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang sehingga menggunakan keseluruhan populasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Terdapat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang atau 74,67%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 25,33%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang di dominasi laki-laki terjadi karena sebagian besar posisi banyak berkaitan dengan pekerjaan lapangan di bidang teknis yang umumnya lebih banyak diisi oleh tenaga kerja laki-laki. Pekerjaan tersebut seperti pengambilan sampel, survei, inspeksi, serta aktivitas teknis lainnya yang membutuhkan mobilitas tinggi dan kesiapan bekerja di berbagai kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, jumlah karyawan laki-laki di PT Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan.

Terdapat bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang yaitu lama bekerja <1 tahun sebanyak 13,2% atau 10 responden, lama bekerja 2-3 tahun memiliki presentase 32,9% atau

sebanyak 24 responden, lama bekerja 4-5 tahun yaitu 39,5% atau 30 responden, dan lama bekerja lainnya memiliki presentase 14,4% atau sebanyak 11 responden.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 4–5 tahun karena dianggap sebagai karyawan telah bekerja cukup lama di perusahaan sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya. Selain itu, kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan yang cukup baik, sehingga banyak karyawan bertahan dalam jangka waktu tersebut.

Terdapat bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang dengan divisi administrasi keuangan sebanyak 2,67% atau 2 responden, divisi administrasi berkas memiliki presentase 5,33% atau sebanyak 4 responden, divisi pengawas yaitu 1,33% atau 1 responden, dan divisi laboratorium yaitu 8% atau 6 responden, divisi preparation yaitu 9,33% atau 7 responden, divisi office boy yaitu 4% atau 3 responden, divisi marketing yaitu 5,33% atau 4 responden, divisi sampler yaitu 53,33% atau 40 responden, dan divisi surveyor yaitu 10,67% atau 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang didominasi oleh bagian sampler merupakan salah satu bagian operasional karena tingginya kebutuhan tenaga kerja untuk melakukan kegiatan pengambilan sampel dan mendukung proses operasional perusahaan, sehingga jumlah karyawan pada bagian sampler lebih dominan dibandingkan bagian lainnya.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa baik alat pengukur berkorelasi dengan skor yang diukur. Namun, dengan menggunakan metode untuk menghubungkan skor individu dengan skor total untuk masing-masing item pernyataan. Validitas diuji oleh seratus orang atau responden. Jika nilai Hitung (*Corrected Item-Total Correlations*) memiliki *flag* atau simbol bintang (*), itu menunjukkan bahwa data yang digunakan valid atau sah. Kriteria penelitian berikut digunakan untuk menguji validitas variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kerjasama tim (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Data memiliki tingkat signifikansi 0,05 atau 95% jika terdapat satu simbol bintang (*) dan dua simbol bintang (**). Hasil uji validitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut.

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Hasil Pernyataan	R_{Tabel}	R_{Hitung}	Keterangan
Pernyataan 1	0,227	0,441	VALID
Pernyataan 2	0,227	0,467	VALID
Pernyataan 3	0,227	0,413	VALID
Pernyataan 4	0,227	0,612	VALID
Pernyataan 5	0,227	0,317	VALID
Pernyataan 6	0,227	0,351	VALID
Pernyataan 7	0,227	0,720	VALID
Pernyataan 8	0,227	0,782	VALID
Pernyataan 9	0,227	0,331	VALID

Pernyataan 10	0,227	0,343	VALID
Pernyataan 11	0,227	0,771	VALID
Pernyataan 12	0,227	0,763	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) serta dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil Pernyataan	R_{Tabel}	R_{Hitung}	Keterangan
Pernyataan 1	0,227	0,237	VALID
Pernyataan 2	0,227	0,402	VALID
Pernyataan 3	0,227	0,650	VALID
Pernyataan 4	0,227	0,601	VALID
Pernyataan 5	0,227	0,570	VALID
Pernyataan 6	0,227	0,705	VALID
Pernyataan 7	0,227	0,508	VALID
Pernyataan 8	0,227	0,540	VALID
Pernyataan 9	0,227	0,577	VALID
Pernyataan 10	0,227	0,685	VALID
Pernyataan 11	0,227	0,486	VALID
Pernyataan 12	0,227	0,609	VALID
Pernyataan 13	0,227	0,520	VALID
Pernyataan 14	0,227	0,468	VALID
Pernyataan 15	0,227	0,465	VALID
Pernyataan 16	0,227	0,682	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) serta dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Oleh karena itu, data penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Hasil Pernyataan	R_{Tabel}	R_{Hitung}	Keterangan
Pernyataan 1	0,227	0,331	VALID
Pernyataan 2	0,227	0,313	VALID
Pernyataan 3	0,227	0,862	VALID
Pernyataan 4	0,227	0,756	VALID
Pernyataan 5	0,227	0,347	VALID
Pernyataan 6	0,227	0,445	VALID
Pernyataan 7	0,227	0,814	VALID
Pernyataan 8	0,227	0,810	VALID
Pernyataan 9	0,227	0,414	VALID

Pernyataan 10	0,227	0,434	VALID
Pernyataan 11	0,227	0,856	VALID
Pernyataan 12	0,227	0,699	VALID
Pernyataan 13	0,227	0,350	VALID
Pernyataan 14	0,227	0,405	VALID
Pernyataan 15	0,227	0,761	VALID
Pernyataan 16	0,227	0,804	VALID
Pernyataan 17	0,227	0,442	VALID
Pernyataan 18	0,227	0,321	VALID
Pernyataan 19	0,227	0,824	VALID
Pernyataan 20	0,227	0,823	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel kerjasama tim memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) serta dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kerjasama tim dinyatakan valid. Oleh karena itu, data penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Pernyataan	R_{Tabel}	R_{Hitung}	Keterangan
Pernyataan 1	0,227	0,592	VALID
Pernyataan 2	0,227	0,616	VALID
Pernyataan 3	0,227	0,655	VALID
Pernyataan 4	0,227	0,707	VALID
Pernyataan 5	0,227	0,654	VALID
Pernyataan 6	0,227	0,672	VALID
Pernyataan 7	0,227	0,591	VALID
Pernyataan 8	0,227	0,652	VALID

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) serta dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Oleh karena itu, data penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu kontruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60 yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS Versi 26 dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	N of Items	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
----------	------------	-----------------------	------------

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	12	0,794	Reliabilitas
Disiplin Kerja	16	0,833	Reliabilitas
Kerjasama Tim	20	0,916	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	8	0,772	Reliabilitas

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa 4 variabel utama yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,600. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel atau diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui seberapa normal suatu kelompok data atau variabel digunakan. Menentukan apakah variabel bebas atau independen memiliki distribusi normal. Hasil uji statistik mungkin tidak dapat diandalkan jika salah satu variabel tidak memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal ditandai dengan *asympt. Sig (2-tailed)* > 0,05. Nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan *asympt. Sig (2-tailed)* < 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal. Tes satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	75
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
	3.13895219
Most Extreme Differences	.102
	.064
	-.102
Test Statistic	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)	.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

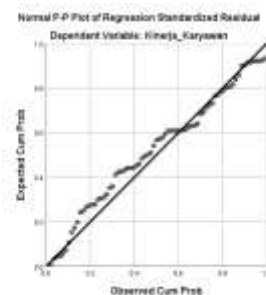
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* tersebut maka data dapat dikatakan terdistribusi secara normal, karena nilai signifikan yang diperoleh di atas 0,05 yaitu sebesar 0,054 dan bisa disimpulkan bahwa semua berjalan secara normal. Hal ini berarti nilai dari masing-masing variabel berdistribusi normal, dimana setiap variabel nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,055 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik pada grafik *normal plot of regression standardized residual* sebagai berikut:

Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik nilai residual berada disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berkorelasi satu sama lain. Tingkat toleransi dan faktor varians inflasi digunakan untuk menilai. Untuk mendeteksi multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Uji multikolineritas untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi untuk mencapai tujuan ini, menggunakan dua indikator utama sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$, maka akan terdapat indikasi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.290	3.443
	Disiplin Kerja	.333	3.003
	Kerjasama Tim	.286	3.497

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Hasil dari tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) $0,290 > 0,10$, disiplin kerja (X_2) $0,333 > 0,10$, kerjasama tim (X_3) $0,286 > 0,10$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika dilihat dari nilai VIF variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) $3,443 < 10,00$, disiplin kerja (X_2) $3,003 < 10,00$, kerjasama tim (X_3) $3,497 < 10,00$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

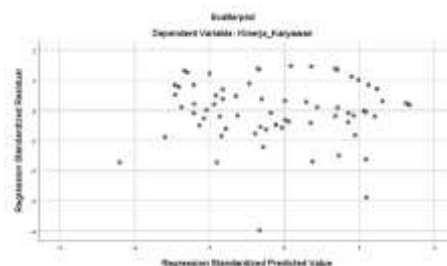
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan dan ke pengamatan lainnya.

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan-ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas.

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menumpuk atau membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau indikasi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel indepen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungan tersebut positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami perubahan, baik peningkatan maupun penurunan. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis linear berganda diperoleh data sebagai berikut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.360	3.045		2.417
					.018

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.179	.100	.248	1.794	.037
Disiplin Kerja	.052	.076	.088	.685	.496
Kerjasama Tim	.171	.049	.489	3.506	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 tahun 2026.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.360 + 0.179X_1 + 0.052X_2 + 0.171X_3$$

Koefisien konstanta bernilai 7,360 menyatakan konstanta/keadaan saat variabel Y belum dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel jenis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0,179, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,052, dan kerjasama tim (X_3) sebesar 0,171 dengan konstanta sebesar 7,360 sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 7,360. Nilai ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, kerjasama tim) bernilai nol atau tetap, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,360.
2. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,179 artinya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat satu-satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,179.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,052 artinya jika variabel disiplin kerja meningkat satu-satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,052.
4. Koefisien regresi kerjasama tim 0,171 artinya jika variabel kerjasama tim meningkat satu-satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,171.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana hubungan linier antara dua variabel dan nilai yang menggambarkan seberapa kuat hubungan linear antara dua variabel. Untuk melihat koefisien korelasi variabel digunakan nilai korelasi dari uji regresi dengan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.589	3.183
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)				

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 tahun 2026.

Hasil dari perhitungan r yang didapatkan adalah sebesar 0,778 artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi merupakan bagian dari variabel dependen (Y) total yang dijelaskan variabel independen (X) atau besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.589	3.183
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)				

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,589 (58,9%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,589 atau 58,9% dan sisanya sebesar 41,1% (100% - 58,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uij anova yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kerjasama tim (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105.518	3	368.506	36.371	.000 ^b
	Residual	719.362	71	10.132		
	Total	1824.880	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kerjasama tim (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dapat digunakan untuk mengetahui besarnya signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. Uji t bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kerjasama tim (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.360	3.045		.018
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.179	.100	.248	.037
	Disiplin Kerja	.052	.076	.088	.496
	Kerjasama Tim	.171	.049	.489	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 (2026)

- **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Berdasarkan hasil uji t, dapat dilihat bahwa nilai t sig untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
- **Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Berdasarkan hasil uji t, dapat dilihat bahwa nilai t sig untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,496 ($0,496 > 0,05$) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan, disiplin kerja yang diterapkan karyawan cenderung telah menjadi bagian dari kewajiban yang harus dipatuhi dalam bekerja. Kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian tugas sesuai ketentuan dianggap sebagai tanggung jawab dasar karyawan, sehingga tidak selalu menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

- **Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t, dapat dilihat bahwa nilai t sig untuk variabel kerjasama tim 0,001 ($0,001 < 0,05$) yang artinya variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim saling berpengaruh secara simultan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan saat mereka bekerja, sehingga mereka dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang dapat menghambat produktivitas. Disiplin kerja membantu karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan tanggung jawab perusahaan. Sementara itu, kerja sama tim membantu karyawan berkolaborasi, berkomunikasi, dan saling mendukung untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa ketika ketiga faktor tersebut berjalan bersama-sama, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Kondisi ini juga dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan membuat tempat kerja lebih menyenangkan. Sebaliknya, jika salah satu faktor diabaikan, seperti penerapan K3 yang kurang optimal, disiplin kerja yang rendah, atau kerja sama tim yang tidak berjalan dengan baik, kinerja karyawan cenderung menurun meskipun faktor lainnya diterapkan dengan baik. Hasil penelitian ini sependapat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Anhar Awaludin, Nurleila Jum'ati, Yurilla Endah Muliatie (2026) dan Cut Fitri Rostina, Devy Muhani, & Tresha Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa hasil dari variabel keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan, keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan dapat dijelaskan dari beberapa sudut pandang. Ketika penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut membantu karyawan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan efektivitas kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian dengan variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Aulia Wulan Syari, Suryalena, Feny Tialonawarmi, & Ade Muslimat (2025) dan Dhea Rosita K, Syabikah Intan A, & Moch Alfatun J, Nikko Rozy (2024) dengan membuktikan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial.

Variabel ini juga menjadi faktor paling dominan karena memiliki nilai koefisien beta terbesar, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja dan kerjasama tim.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak adanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan dapat dijelaskan dari beberapa sudut pandang. Disiplin kerja karyawan cenderung sudah menjadi kebiasaan dan kewajiban dalam bekerja. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja dianggap sebagai hal yang wajar, sehingga tidak memberikan perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan diduga lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putranto Dwi Hanifan dan Fereshti Nurdiana Dihan (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukman Hakim Sangapan, Gerry Juan Carlos, & Adler Haymans Manurung (2025) yang menyatakan berpengaruh positif dan signifikan. Ini juga sejalan dengan Muhammad Yusuf, Hendra Suwardana, & Nikmatus Shoimah (2024).

4. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan kerjasama tim yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif melalui koordinasi, komunikasi, dan saling membantu antar anggota tim. Ketika karyawan bekerja sama dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, produktivitas kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nia Audiana, Hichmaed Tachta Hinggo, & Rahayu Setianingsih (2024) yang berarti semakin baik

komunikasi dan koordinasi dalam tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Ini juga sejalan dengan Rizky Marsha Febriyanti & Jati Waskito (2025) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
4. Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.

Saran

Hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti uraikan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan indikator atau variabel lain yang relevan sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan akurat.
2. PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang
Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan disiplin kerja yang selama ini dijalankan. Perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan prosedur kerja tidak hanya dipatuhi secara administratif, tetapi juga mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan pengawasan, memberikan pembinaan secara berkala, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten agar disiplin kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliah, N., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Boga Mamih. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 152–160. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.482>
- Andriani. (2022). *Pengertian Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi 4.0*. 21–31.
- Ariska Amelia Velandi, Nindy Syera Fortuna, Christina Angel Purnomo, Hastina Ramadhani, & Mada Aditia Wardhana. (2025). Kontribusi Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(3), 174–184. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.657>
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 165–181.
- BPS Provinsi Jawa Barat. (2023). *Laporan Eksekutif Provinsi Jawa Barat Agustus 2023*.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Febriyanti, R. M., & Waskito, J. (2025). The Influence Of Leadership And Teamwork On Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediating Variable At Pt. Primayudha Mandirijaya. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1968–1988.
- Indonesia, P. S. C. C. (n.d.). *Profil Perusahaan PT Surveyor Carbon Consulting Indonesia*. <https://portal.karirlink.id/company/pt-surveyor-carbon-consulting>
- Lukman, L., Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 125–142. [https://jurnal.feb-umi.id/index.php/](https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1363%0Ahttps://jurnal.febumi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1363/981)
[PARADOKS/article/view/1363%0Ahttps://jurnal.febumi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1363/981](https://jurnal.febumi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1363/981)
- Melanie Queensha Adinda Marhadi, Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–964.
- Nafiah, N. C., & Maulida, V. S. (2024). Hubungan Lima Dimensi Teamworks dengan Kinerja Pemberian Tablet Fe3. *Faletehan Health Journal*, 11(02), 208–216. <https://doi.org/10.33746/fhj.v11i02.692>
- Nenden Nur Annisa. (2025). *Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Andar Indra Sastra (ed.)). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Nurfiriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Ahmad Dzul Ilmi S (ed.)). Cendekia Publisher.

- Pandi Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Managemnt For Management Research* (1st ed.). Deepublish.
- Rakhmat Hadi Sucipto. (2025). *Metode Penelitian Bisnis* (Satri Dwi Kurnia Nasution (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional.
- Rosita K, D., Intan A, S., Alfatun J, M., & Rozy, N. (2024). The Influence of Occupational Health and Safety and the Work Environment on Worker Productivity. *Jurnal Health Sains*, 5(12), 892–906. <https://doi.org/10.46799/jhs.v5i12.1337>
- Rostina, C. F., Muhani, D., & Sinaga, T. (2020). Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 429–437. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28191>
- Shari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *ECo-Buss*, 7(3), 1611–1622. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1642>
- Studies, M., Journal, E., Akbar, T. Z., & Indonesia, U. (2025). *Analysis Of The Influence Of Knowledge , OHS Management System On OHS Implementation And Employee Performance At PT GKI In 2024 Analisis Pengaruh Pengetahuan , Sistem Manajemen K3 Terhadap Penerapan K3 Dan Kinerja Karyawan Di PT GKI Tahun 2024*. 6(4), 6518–6536.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta, CV.
- Yuda, A. P., & Suharnomo. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1157–1164.