

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

KORDI ARMANSYAH

NPM 2201110151

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KORDI ARMANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 2201110151
Angkatan : 2022
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Disiplin Kerja, Kerjasama Tim terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting
Indonesia Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 13-7-2026 Pembimbing I :  Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN: 0205069001

Tanggal 13-7-2026 Pembimbing II :  Dian Septianti, SE. MM
NIDN: 0206098501

Mengetahui:

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Tanggal 28-7-2026

Ketua Progam Studi



Dr. Yolanda Vevbitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 28-7-2026



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KORDI ARMANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 2201110151
Angkatan : 2022
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Disiplin Kerja, Kerjasama Tim terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting
Indonesia Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 13-7-2026 Ketua Penguji : Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN: 0205069001

Tanggal 13-7-2026 Penguji I : Dian Septianti, SE. MM
NIDN: 0206098501

Tanggal 13-7-2026 Penguji II : H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN: 0212016201

Mengesahkan:

Dekan

Dr. H. Misy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Tanggal 28-7-2026

Ketua Progam Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 28-7-2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kapal tidak dibuat untuk berdiam di dermaga, tetapi untuk mengarungi samudra.

Pelaut yang handal tidak lahir dari ombak yang tenang.”

“Muda foya-foya, tua kaya raya.”

(kordi, 2026)

Kupersembahkan untuk:

- **Kepada Allah SWT**
- **Kedua Orang Tua Bapak dan Ibu
dan Saudara terkasih**
- **Keluargaku**
- **Sahabat dan Teman Seperjuangan**
- **Para pendidik yang kuhormati**
- **Almamater kebanggaanku**
- **Dan Diri Saya Sendiri, Kordi**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang secara simultan dan parsial, serta untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (Satu) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan dari semua pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati mengucapkan dengan diiringi rasa syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT, maka dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku tersayang bapak Abdul Rahman dan ibu Zubaida dan kedua adikku Andre Bastari dan Mayang Sari, serta keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan baik secara moral dan materil serta doa dan nasihat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
6. Ibu Dr. Irayani SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
7. Ibu Frecilia, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
8. Ibu Dian Septianti, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
9. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan bagi Penulis.

11. Kepada pimpinan dan seluruh staff dan Karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
12. Kepada sahabat saya Athirah Khairani, S.M yang menjadi tempat berkeluh kesah, dan selalu memberikan dukungan dan semangat serta selalu bersedia mendampingi kapanpun dan dimanapun.
13. Kepada sahabat Gacor Team terimakasih sudah memberi semangat serta menghibur dan menemani penulis.
14. Kepada diri sendiri, terimakasih sudah bertahan dan berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Semua pihak yang terlibat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, 7 Juli 2026

Kordi Armansyah

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KORDI ARMANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 2201110151
Angkatan : 2022
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Disiplin Kerja, Kerjasama Tim terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting
Indonesia Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk peniruan yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 7 Juli 2026



Kordi Armansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
15.1 Latar Belakang.....	1
15.2 Rumusan Masalah	8
15.3 Tujuan Penelitian	9
15.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	14
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)....	14
2.1.2.2 Faktor Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	15

2.1.2.3	Dimensi Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja	16
2.1.3	Disiplin Kerja	18
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.3.2	Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.4	Kerjasama Tim	22
2.1.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	22
2.1.4.2	Faktor Yang Memengaruhi Kerjasama Tim.....	23
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	25
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	27
2.3	Kerangka Berpikir.....	30
2.4	Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Tempat Penelitian	32
3.1.2	Waktu Penelitian.....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel	37
3.3.3	Teknik Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1	Variabel.....	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	41
3.6	Instrumen Penelitian.....	46
3.7	Uji Instrumen	47
3.7.1	Uji Validitas.....	47
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	47

3.8 Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	48
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	50
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.9 Uji Hipotesis	51
3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F).....	51
3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia	54
4.1.2 Visi dan Misi PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia.....	55
4.1.3 <i>Job Descriptions</i> PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia.....	55
4.1.4 Karakteristik Responden	61
411 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
412 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
413 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.	64
4.1.5 Uji Instrumen.....	65
411 Uji Validitas	65
412 Uji Reliabilitas	68
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	69
411 Uji Normalitas.....	69
412 Uji Multikolinearitas.....	71
413 Uji Heteroskedastisitas	72
4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.1.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)	75
4.1.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.1.10 Uji Hipotesis.....	76

4.1.1	Uji Secara Simultan (Uji F)	76
4.1.2	Uji Secara Parsial (Uji t).....	77
4.2	Pembahasan	79
4.2.1	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.2	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.4	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Kejadian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Periode 2025	5
Tabel 1.2 Data Absensi Kerja Periode Tahun 2025	6
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	27
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Populasi Karyawan	36
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	42
Tabel 3.4 Skala Likert.....	47
Tabel 3.5 Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_3).....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Logo PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (<i>loker.id.</i>).....	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	54
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data	60
Lampiran 3 Hasil Olah Data	68

ABSTRAK

KORDI ARMANSYAH, Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.

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 sisa nya sebesar 41,1% dipengaruhi variabel lain diluar 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

ABSTRACT

KORDI ARMANSYAH, *The Influence of Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, and Teamwork on Employee Performance at PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia, Palembang.*

Employee performance is a crucial factor in a company's success because it reflects the level of work achieved by 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

RIWAYAT HIDUP

Kordi Armansyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 4 November 1999. Anak pertama dari Ayah Abdul Rahman dan Ibu Zubaida. Ia anak pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD 150 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di Teknologi Nasional Palembang. Pada tahun 2022 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Andriani et. al (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, dan perusahaan perlu memberikan perhatian dan kepedulian yang sebesar-besarnya agar aset tersebut memberikan nilai pemanfaatan dan keuntungan yang tinggi, sehingga terciptanya kinerja yang optimal.

Selain itu, menurut Syarief et al. (2022) manajemen sumber daya manusia adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (*Human Resources Planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Naima dan Aransyah (2023) kinerja merupakan aspek penting upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dan kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kinerja karyawan terkait erat dengan di perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Khaeruman et al. (2021) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), faktor disiplin kerja, faktor kerjasama tim, faktor kemampuan kerja, faktor motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, kerjasama tim. Berikut penjelasan hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Menurut Darmayani (2023), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang berfokus pada upaya untuk menjaga kesejahteraan dan keselamatan para pekerja di tempat kerja. Ini mencakup identifikasi, pencegahan, dan pengendalian risiko yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja, serta memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan.

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Setiono dan Andjarwati (2019) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan oleh orang untuk menjamin keselamatan mereka saat melakukan tugas pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang optimal. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat cenderung lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, serta menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Suharnomo (2024) hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan K3 yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sebaliknya, rendahnya kesadaran dan kepatuhan terhadap K3 dapat menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan. Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Mangkunegara berpendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Siagian Wau dan Samalua Waoma (2021), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. selain itu, jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap menjalankan dan menerima sanksi.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya, menaati peraturan perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja, menurut pendapat Mangkunegara kerjasama tim juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Fernando dan Sismanto (2024) kerjasama tim adalah gabungan kekuatan beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama tim menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Menurut Stephen P. Robbins (2021) kerjasama tim merupakan proses kerja sama antar anggota kelompok yang saling berinteraksi, berkoordinasi, dan mendukung untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah kerjasama tim sendiri. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda et al. (2025) hasil penelitian menyimpulkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara

komunikasi dalam beberapa kasus justru tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Dengan demikian, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim merupakan tiga faktor yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, tingkat kedisiplinan yang tinggi, dan kerjasama tim yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen perusahaan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI).

Dilansir dari media *scci.co.id* menyatakan bahwa PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia (SCCI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang inspeksi dan pengawasan komoditas. Perusahaan ini juga merupakan anak perusahaan dari PT Surveyor Indonesia (PT. SI), sebuah perusahaan BUMN Indonesia, yang kegiatan bisnisnya bergerak dibidang independen superintending Indonesia. SCCI dibangun pada tahun 2002, yang saat itu merupakan sebuah perusahaan *joint venture* antara PT Surveyor Indonesia (PTSI) dan CCI Holding Limited (CCI) Australia dengan kepemilikan 50:50s. Kegiatan bisnis SCCI sangat luas berkembang, tidak hanya pada batubara tetapi juga mineral, SCCI secara global dalam jasa teknik kepada industri pertambangan batubara dan mineral Indonesia.

Pada kondisi tersebut, menurut laporan dari data *International Labour Organization* (ILO,2023), setiap tahun terjadi lebih dari 2,7 juta kematian di dunia yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selain itu, data dari BPJS Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih terjadi dalam jumlah yang cukup tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya.

Terdapat laporan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan, khususnya pada penggunaan alat pelindung diri (APD). Masih ada beberapa karyawan diketahui tidak menggunakan APD secara konsisten saat bekerja, bahkan ada yang secara sengaja mengabaikan penggunaannya meskipun telah disediakan oleh perusahaan. Dilihat dari hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan nyata seperti penggunaan APD yang tidak sesuai standar, kelalaian dalam mengikuti prosedur keselamatan kerja, serta kurangnya pengawasan dari pihak manajemen. Seperti tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Kejadian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Periode Tahun 2025

Kejadian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		
No	Jenis Kejadian K3	Jumlah Kejadian
1	Kecelakaan Kerja Ringan	6
2	Kecelakaan Kerja Sedang	2
3	Kecelakaan Kerja Berat	0
4	Near Miss (Hampir Celaka)	5
Total		13

Sumber: PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang (2025)

Fenomena tersebut diduga disebabkan oleh program K3 belum berjalan optimal dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kondisi tersebut juga

berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan serta meningkatnya risiko kerugian bagi perusahaan. Dengan demikian, fenomena ini kemungkinan disebabkan adanya kesenjangan antara kebijakan K3 yang telah ditetapkan dengan implementasi di lapangan, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan secara sistematis.

Dalam pelaksanaannya, PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Indonesia Palembang menghadapi beberapa masalah. Salah satunya adalah adanya dugaan kurangnya disiplin dalam jam kerja dan rasa tanggung jawab. Untuk mengatasi masalah ini, peraturan perusahaan dapat ditingkatkan. Permasalahan tersebut meliputi tingginya tingkat keterlambatan karyawan, rendahnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), masih adanya absensi tanpa keterangan, serta penggunaan waktu kerja yang belum efektif. Selain itu, ditemukan pula kecenderungan karyawan yang mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan, seperti tidak mengikuti tahapan inspeksi sesuai SOP atau menyederhanakan prosedur demi mempercepat pekerjaan. Terlihat pada tabel ini.

Tabel 1.2
Data Absensi Kerja Periode Tahun 2025

Absensi PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Indonesia Palembang			
No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Hadir	65	84,42%
2	Terlambat	6	7,79%
3	Izin/Sakit	4	5,19%
4	Alfa	2	2,60%
Jumlah		77	100%

Sumber: PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang (2025)

Adapun hasil informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa fenomena ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pengawasan dari

atasan, belum optimalnya sistem reward and punishment, serta rendahnya kesadaran individu terhadap pentingnya disiplin kerja.

Terdapat beberapa permasalahan tersebut meliputi kurangnya komunikasi antar anggota tim, rendahnya tingkat kepercayaan antar karyawan, serta minimnya peran kepemimpinan dalam mengelola dinamika tim. Dalam praktiknya, informasi kerja sering kali tidak tersampaikan dengan jelas antar anggota tim, terutama pada kegiatan operasional lapangan yang membutuhkan koordinasi tinggi. Hal ini menyebabkan terjadinya miskomunikasi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta ketidaksesuaian hasil kerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, fenomena ini diduga berkaitan dengan rendahnya kepercayaan antar anggota tim juga cukup terlihat, dimana karyawan cenderung meragukan hasil kerja rekan kerja, kurang terbuka dalam berbagi informasi, serta munculnya budaya saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dalam tim belum terbentuk secara optimal. Minimnya keterbukaan dan kepercayaan tersebut berdampak pada rendahnya sinergi kerja tim, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan secara kolaboratif menjadi kurang efektif.

Di sisi lain, peran kepemimpinan dalam tim juga dinilai belum optimal, terutama dalam mengelola konflik dan membangun komunikasi yang efektif antar anggota. Berdasarkan hasil observasi awal, pimpinan tim belum sepenuhnya mampu menjadi mediator dalam menyelesaikan permasalahan internal tim, sehingga konflik yang terjadi cenderung berlarut-larut dan berdampak pada

kinerja tim secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan kerjasama tim yang efektif.

Berdasarkan fenomena diatas maka untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang. Penelitian ini penting untuk menganalisis ketiga faktor tersebut secara parsial maupun simultan guna memberikan rekomendasi bagi pengembangan bisnis. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tentang **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang?

4. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3), disiplin kerja, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.
4. Pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Carbon Consulting Indonesia Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah penegasan dan harapan peneliti, tentang hasil yang didapatkan dalam penelitian memberi manfaat atau kegunaan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan dapat mempraktikkan teori yang didapatkan selama kuliah serta diterapkan pada keadaan yang sebenarnya seperti perusahaan yang di teliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat digunakan untuk dasar pengambilan keputusan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3), disiplin kerja, dan kerjasama tim.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi atau contoh dalam penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama dengan bahasan yang lebih mendalam.

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/PARADOKS/article/view/1363%0Ahttps://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. *Faletahan 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., Alfaturun 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.

