EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perumda Pengkreditan Rakyat (BPR) Garut

Diana Puspitasari[1], Nizar A. Hamdani[2], Hilman Rismanto[3]
[1,2,3]Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia
E-mail: dpsari2755@gmail.com[1*], nizar@uniga.ac.id[2], hilmanris@uniga.ac.id[3]

Article History:
Received: 25 Oktober 2026
Revised: 01 November 2026
Accepted: 05 November 2026

Keywords: *Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Sales/marketing, Bank Perekonomian Rakyat (BPS)*

Abstract: *Gagasan utama penelitian ini dipicu oleh ketidakstabilan realisasi target finansial serta kendala ketaatan kehadiran personel pemasaran pada Perumda BPR Garut. Evaluasi serta analisis terhadap kontribusi Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam memengaruhi Kinerja Karyawan dijadikan sebagai fokus utama dalam pengkajian ini. Rancangan kuantitatif berpendekatan deskriptif-asosiatif diaplikasikan sebagai instrumen metodologis. Melalui penerapan teknik purposive sampling, sebanyak 45 pegawai tetap divisi pemasaran ditetapkan sebagai sampel penelitian yang mewakili keseluruhan populasi. Pengumpulan data primer diselenggarakan lewat instrumen kuesioner yang kemudian dianalisis memanfaatkan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0.Berdasarkan pengujian model struktural, ditemukan bahwa kombinasi variabel Disiplin Kerja dan K3 memberikan determinasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara individu, Disiplin Kerja terbukti memberikan kontribusi searah namun tidak bermakna secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, variabel K3 teridentifikasi memiliki dampak positif serta bernilai sangat signifikan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Sintesis dari temuan ini mengindikasikan bahwa jaminan keselamatan kerja di lapangan bertindak sebagai pendorong dominan (key driver) yang lebih krusial dalam mengoptimalkan efektivitas kerja tenaga pemasar sektor perbankan ketimbang pemenuhan presensi formal semata.*

PENDAHULUAN

Organisasi Keberlangsungan operasional suatu organisasi maupun entitas bisnis sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia sebagai penggerak utamanya. Efektivitas

pencapaian sasaran organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya alokasi modal dan modernisasi teknologi, melainkan dipengaruhi secara mendasar oleh kontribusi nyata para pegawai yang terefleksi melalui kualifikasi, kuantitas, serta hasil kerja. Pada konteks industri perbankan, khususnya Perumda BPR Garut, ketercapaian sasaran bisnis disokong secara signifikan oleh efektivitas kerja personel sales/marketing yang mengemban tanggung jawab pencapaian pangsa pasar, memiliki dinamika mobilitas tinggi, sekaligus menyelesaikan pemenuhan beban administratif.

Berdasarkan pengamatan empiris, teridentifikasi adanya kecenderungan penurunan efektivitas kerja pada Perumda BPR Garut. Pencapaian target finansial perusahaan sepanjang kurun waktu 2021 hingga 2025 tercatat hanya terealisasi pada tahun 2023. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat efektivitas kerja staf masih berada di bawah standar operasional, ditandai oleh ketidakselesaian tugas sesuai tenggat serta rendahnya tingkat kedisiplinan. Fenomena ini dipertegas oleh catatan presensi tenaga marketing pada tahun 2025 yang menunjukkan frekuensi ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 91 kali dan keterlambatan sebanyak 425 kali. Di samping itu, terungkap pula indikasi penyimpangan alokasi waktu penugasan lapangan (time abuse), pengabaian Standar Operasional Prosedur (SOP) demi pemenuhan target, serta penundaan penuntasan kewajiban administrasi (administrative procrastination).

Di samping persoalan kedisiplinan operasional, aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) turut memegang peranan krusial. Karakteristik pekerjaan personel sales/marketing yang didominasi aktivitas luar kantor mengimplikasikan tingginya paparan risiko keselamatan saat melakukan perjalanan maupun penjangkauan nasabah. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan keterbatasan durasi rehat, tingginya akumulasi beban kerja, serta adanya pengalihan beban tugas akibat ketidakhadiran pegawai lain. Eksistensi kondisi tersebut berpotensi memicu kelelahan fisik maupun psikis secara berkelanjutan yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas serta mutu luaran kerja.

Urgensi pelaksanaan studi ini turut dilandasi oleh keberadaan kesenjangan hasil (research gap) pada literatur terdahulu. Penyelidikan ilmiah yang dilakukan oleh Limbe & Saerang (2024) serta Rahmah & Andini (2025) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan implementasi K3 memiliki determinasi positif serta signifikan terhadap pencapaian efektivitas kerja. Sebaliknya, temuan berlawanan dipublikasikan oleh Evandra (2025) yang mengonfirmasi bahwa kedisiplinan kerja tidak terbukti memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja. Diskrepansi hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa keterkaitan antarvariabel tersebut masih memerlukan pengujian empiris secara lebih mendalam.

Kelayakan pengujian dalam penelitian ini ditopang oleh kebaruan (*novelty*) yang terletak pada keunikan objek serta karakteristik sampel, yakni melibatkan 45 orang staf sales/marketing Perumda BPR Garut. Berbeda dari mayoritas studi terdahulu yang bertumpu pada sektor manufaktur atau bidang industri lainnya, kajian ini berfokus pada institusi perbankan daerah yang dicirikan oleh tuntutan mobilitas tinggi, target penyaluran kredit, serta risiko K3 pada aktivitas penjangkauan lapangan. Eksplorasi ini diharapkan mampu menyajikan pembuktian empiris yang valid mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan K3 terhadap efektivitas kerja staf sales/marketing pada sektor perbankan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen berfungsi sebagai pedoman utama dalam mengarahkan berbagai sumber daya baik manusia, finansial, maupun material untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Siagian (2023), manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan dalam mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan aktivitas orang lain. Pandangan ini menegaskan bahwa manajemen tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga menuntut kemampuan interpersonal serta kepemimpinan yang efektif.

Menurut Dessler (2024) , manajemen SDM melibatkan kumpulan kebijakan serta praktik yang dirancang untuk menangani aspek sumber daya manusia dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi. Adapun pendapat lain mendefinisikan manajemen manusia itu sendiri ialah sebuah strategi dalam pengelolaan kelompok di suatu organisasi dengan tujuan guna bisa membantu menjangkau sasarann lembaga yang sudah ditentukan dengan berhasil dan berdaya guna (Ramadhani, Umagapi, Rachman, Rahayu, & Winarno, 2025) . Dalam konteks modern, Pengelolaan sumber daya manusia mencakup upaya peningkatan produktivitas sekaligus perhatian terhadap kesejahteraan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dimaknai sebagai bentuk kesadaran serta kerelaan individu dalam mematuhi seluruh regulasi organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut mencerminkan kepatuhan sukarela individu terhadap pemenuhan tugas serta tanggung jawab, sedangkan kerelaan berorientasi pada sikap dan perlakuan yang selaras dengan ketentuan perusahaan, baik secara tersurat maupun tersirat (Hasibuan, 2019). Konsep mengenai disiplin kerja sebagai wujud kepatuhan terhadap regulasi dan norma organisasi juga ditegaskan oleh Sari et al. (2024), yang pandangannya sejalan dengan kerangka pemikiran Sinambela (2019) dan Hasibuan (2019). Di samping itu, disiplin difungsikan sebagai instrumen penggerak tenaga kerja demi menjamin kelancaran seluruh operasional pekerjaan (Sutrisno, 2020).

Penerapan tindakan pendisiplinan pada dasarnya ditujukan untuk memastikan keselarasan antara perilaku pegawai dan ketentuan yang telah ditetapkan lembaga (Sinambela, 2019) . Optimalisasi prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan, mengingat hal tersebut merefleksikan besarnya komitmen tanggung jawab terhadap tugas yang diemban; tanpa adanya tingkat disiplin yang memadai, pencapaian target organisasi secara maksimal akan sulit direalisasikan (Hasibuan, 2019). Peningkatan disiplin ini pada akhirnya mampu menstimulasi motivasi kerja serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat secara berkelanjutan. Berdasarkan sintesis beberapa pandangan ahli tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai manifestasi kepatuhan dan loyalitas individu maupun kelompok terhadap ketentuan tertulis dan tidak tertulis yang diwujudkan melalui perilaku nyata dalam konteks organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa ada tujuh dimensi yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan.

Keselamatan Kesehatan Kerja

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib diperhatikan oleh pihak perusahaan guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sewaktu menjalankan tugasnya. Pelaksanaan K3 tersebut dimaksudkan demi mewujudkan lingkungan kerja yang sanggup menghadirkan rasa aman sekaligus menjaga stamina para pegawai dari beraneka potensi bahaya yang muncul selama siklus aktivitas kerja. Unsur keselamatan kerja ini mencakup berbagai komponen operasional, meliputi instrumen yang digunakan, tahapan proses, lokasi kerja, kondisi lingkungan, hingga mekanisme pelaksanaan tugas oleh personel (Suma'mur, 2020). Langkah pengurangan risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja ditempuh melalui serangkaian upaya K3 yang pada dasarnya mengintegrasikan elemen keselamatan dan kesehatan secara tak terpisahkan (Suwandi & Daryanto, 2018). Lebih lanjut, penciptaan area kerja yang kondusif, higienis, serta bebas dari pencemaran lingkungan direalisasikan lewat implementasi K3 guna menekan angka insiden kecelakaan dan paparan penyakit, yang pada muaranya memacu keefektifan beserta efisiensi produktivitas (Lating, 2021).

Sementara itu, pemeliharaan dan pengukuran ergonomi bagi seluruh tenaga kerja pada setiap bidang profesi (Pakaya, kawatu, & Wowor, 2020). Melalui pendekatan tersebut, gangguan kesehatan akibat kondisi pekerjaan dapat dicegah, pekerja dilindungi dari potensi bahaya lingkungan, serta penempatan personel diselaraskan dengan kapasitas fisiologis maupun psikologisnya demi menciptakan kesesuaian antara individu dan tanggung jawab kerjanya. Sintesis dari berbagai pandangan ahli di atas mengindikasikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tindakan sistematis yang diselenggarakan untuk mengondisikan lingkungan kerja secara aman dan sehat melalui mitigasi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta faktor bahaya lainnya. Pada akhirnya, proteksi terhadap fisik dan mental tenaga kerja tersebut ditujukan agar seluruh rangkaian kegiatan operasional dapat berlangsung secara selamat, nyaman, dan optimal.

Menurut Suma'mur (2020), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilihat melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan upaya perlindungan tenaga kerja selama melaksanakan pekerjaan. Aspek-aspek tersebut mencakup: alat-alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, serta ruang kerja yang sehat. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017), indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi: keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, penggunaan peralatan kerja, serta kondisi fisik dan mental karyawan.

Kinerja Karyawan

Capaian kerja para pegawai memegang peranan krusial bagi keberlangsungan institusi dalam merealisasikan berbagai target terencana. Kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai tingkat efektivitas pelaksanaan sasaran, tujuan, visi, serta misi yang telah dituangkan ke dalam dokumen perencanaan strategis. Ditinjau dari pandangan Afandi (2018), istilah tersebut merujuk pada luaran tugas individu maupun kelompok yang diselesaikan berlandaskan wewenang dan otoritas yang dimiliki demi mewujudkan sasaran kelembagaan secara legal, patuh hukum, serta selaras dengan norma moral. Sejalan dengan hal tersebut, urgensi kontribusi optimal dari staf dalam memacu tingkat produktivitas lembaga diuraikan oleh (Mohammad, et al., 2025). Kinerja karyawan sebagai bentuk evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi, kecakapan teknis, dan capaian performa individu di dalam lingkungan organisasi.

Kualitas dan kuantitas luaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai dengan beban tugas yang dimandatkan dipaparkan oleh Mangkunegara (2017) sebagai wujud nyata dari kinerja. Di sisi lain,

Kinerja diartikan sebagai sebuah perolehan aktivitas dari seorang karyawan atau korporasi dengan komprehensif yang mana perolehan pekerjaan itu sendiri haruslah dapat dibuktikan serta bisa diukur dengan cara membandingkan dengan ketentuan atau batasan sebelumnya yang sudah ditentukan (Zysman & Costinot, 2022) . Secara komprehensif, konsep ini dimaknai sebagai performa dan pencapaian tugas karyawan yang dievaluasi berdasarkan pemenuhan target serta perilaku yang menunjang eksistensi organisasi. Penilaian tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir, melainkan turut memperhitungkan aspek kedisiplinan, presensi, kedatangan tepat waktu, dan sifat kooperatif. Pemenuhan performa ini merepresentasikan dedikasi konkret yang mencakup kapasitas internal, pengerahan daya usaha, serta kepatuhan terhadap regulasi, kode etik, dan standar profesi.

Kinerja karyawan dapat dinilai secara objektif dan tepat melalui indikator atau ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Proses pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil kerja yang telah mereka lakukan. Pada dasarnya, kinerja menggambarkan segala bentuk aktivitas kerja yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

METODE PENELITIAN

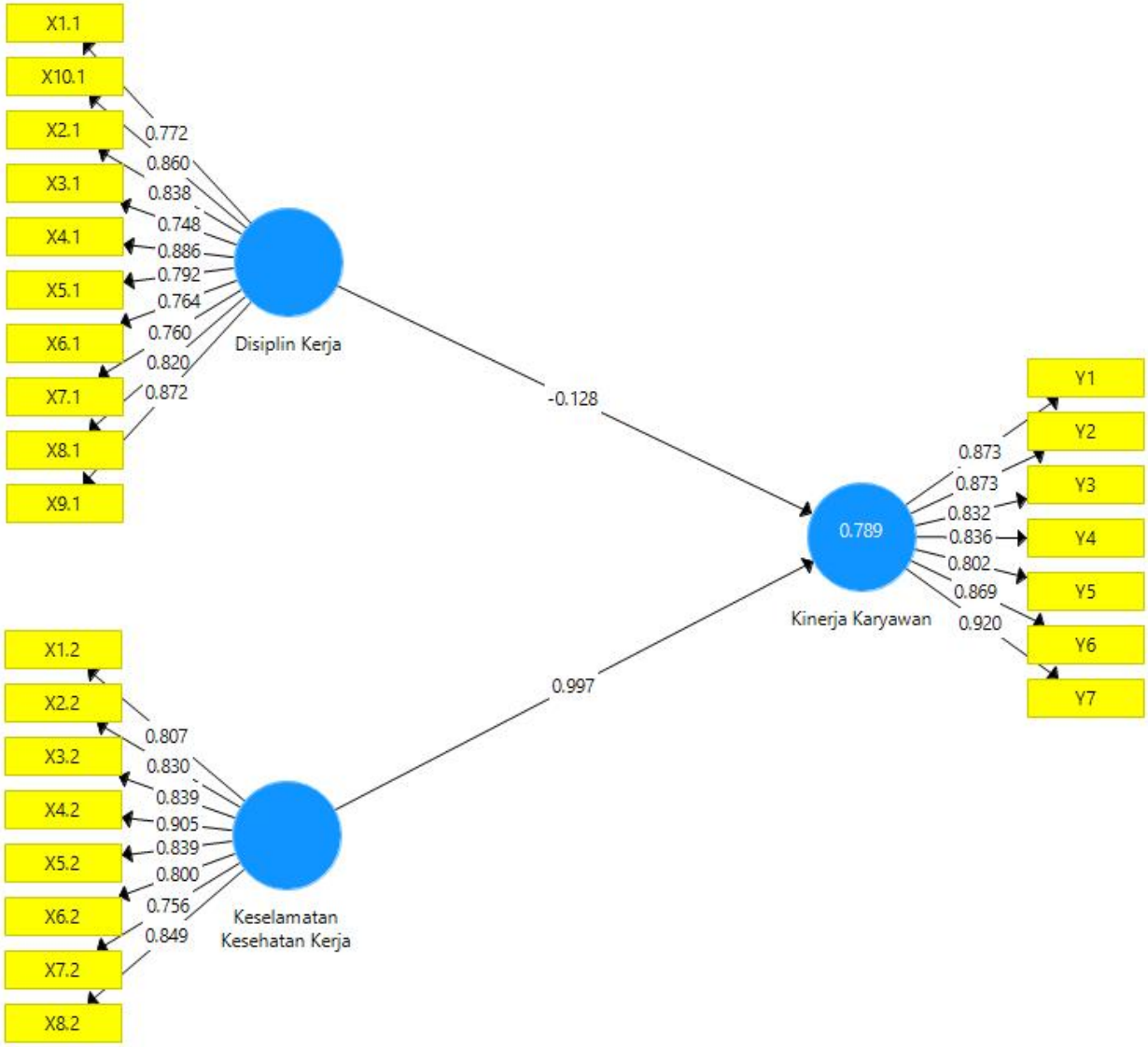
Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif diterapkan pada penelitian ini untuk mengkaji hubungan serta dampak variabel eksogen meliputi Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Sebanyak 45 karyawan bagian sales/marketing di Perumda BPR Garut dijadikan sebagai populasi sasaran. Penarikan sampel direalisasikan melalui metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi 45 karyawan tetap ditetapkan sebagai sampel jenuh.

Data primer dikumpulkan secara langsung melalui instrumen kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada responden, serta didukung oleh wawancara dan observasi di lokasi penelitian. Pengukuran indikator untuk tiap variabel diukur dengan Skala Likert 5 poin yang menghasilkan data berskala interval, dengan rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Di samping itu, data sekunder dikumpulkan dari studi literatur, publikasi ilmiah, dan dokumentasi internal perusahaan.

Proses analisis data diolah menggunakan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS Versi 3.0. Pengujian diawali oleh evaluasi model pengukuran (outer model) guna menelaah validitas konvergen (outer loading > 0,7 dan AVE > 0,5), validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha > 0,6 dan Composite Reliability > 0,7). Tahap berikutnya mencakup evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji daya prediksi berdasarkan Koefisien Determinasi (R^2), f-square (f^2), predictive relevance (Q^2), dan Model Fit. Adapun pengujian hipotesis dilakukan lewat metode bootstrapping dengan ambang batas signifikansi t-statistic > 1,96 serta p-value < 0,05 (Hair et al, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1 Model Penelitian
Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Table 1 Outer Loading

Pernyataan	Disiplin Kerja	K3	Kinerja Karyawan
X1.1	0.856		
X2.1	0,838		
X3.1	0.753		
X4.1	0.751		
X5.1	0.787		
X6.1	0.807		

Pernyataan	Disiplin Kerja	K3	Kinerja Karyawan
X7.1	0.718		
X8.1	0.729		
X9.1	0.867		
X1.2		0.807	
X2.2		0.830	
X3.2		0.839	
X4.2		0.905	
X5.2		0.839	
X6.2		0.800	
X7.2		0.756	
X8.2		0.849	
Y1			0.874
Y2			0.874
Y3			0.832
Y4			0.837
Y5			0.801
Y6			0.868
Y7			0.920

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Merujuk hasil pengolahan data diatas, terlihat jelas nilai-nilai dari setiap indikator memiliki jumlah yang besar dan > 0,70 sehingga memenuhi validitas konvergen.

Table 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Nilai AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.617	0.920	0.928	Valid & Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0.687	0.935	0.946	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.737	0.94	0.951	Valid & Reliabel

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Hasil pengujian outer model mengonfirmasi bahwa seluruh indikator yang mengukur masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang ditandai oleh perolehan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE) di atas ambang batas minimum yang dipersyaratkan. Validitas diskriminan turut terbukti melalui pencapaian nilai loading factor tiap indikator yang lebih dominan pada konstruk asalnya daripada pada konstruk lainnya. Di samping itu, keandalan konsistensi internal pada instrumen penelitian tercatat pada kategori sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh capaian Cronbach's Alpha serta Composite Reliability yang melampaui standar kriteria untuk keseluruhan variabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Table 3 R-Square, F-Square, dan Q-Square

Kriteria Evaluasi	Parameter / Variabel	Nilai Hasil	Kategori / Keterangan
Koefisien Determinasi (R^2)	Kinerja Karyawan (Y)	0.790	Kuat (Pengaruh Simultan 79,0%)
Adjusted (R^2)	Kinerja Karyawan (Y)	0.780	Sangat Baik
Ukuran Efek (F^2)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0.028	Efek Lemah
	K3 terhadap Kinerja	3.631	Efek Sangat Kuat
Relevansi Prediktif	Kinerja Karyawan	0.556	Memiliki *Predictive Relevance* Tinggi

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Berdasarkan pengujian model struktural, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,790 pada variabel Kinerja Karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 79,0% variabilitas kinerja tenaga penjual serta pemasar di Perumda BPR Garut dapat dieksplisiti secara simultan oleh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), sedangkan 21,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang eksklud dari cakupan estimasi penelitian ini. Selanjutnya, hasil pengukuran effect size (F^2) memperlihatkan sumbangsih parsial aspek K3 yang tergolong sangat signifikan (3,631) jika dibandingkan dengan kedisiplinan kerja (0,028). Di samping itu, perolehan nilai Q^2 sebesar 0,556 mengonfirmasi bahwa konstruk yang dirancang mempunyai tingkat relevansi prediktif yang amat memadai.

Pengujian Hipotesis

Table 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli	(STDEV)	T Statistik	P Values	Hasil
DIsiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.076	0.088	0.867	0.386	Tidak Signifikan
Keselamatan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.878	0.037	23.973	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada jalur hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai original sample (O) sebesar 0,076, statistik T sebesar 0,867, serta nilai P Value sebesar 0,386. Berdasarkan perbandingan yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai statistik T (0,867) lebih rendah dibandingkan T tabel (1,960) dan nilai P (0,386) melebihi ambang batas signifikansi = 0,05. Atas dasar temuan tersebut, Disiplin Kerja terbukti memberikan pengaruh yang bersifat positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menyebabkan penolakan terhadap hipotesis pertama (H1). Di sisi lain, analisis terhadap jalur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan mencatatkan nilai original sample (O) sebesar 0,878, statistik T sebesar 23,973, dan nilai P sebesar 0,000. Karena statistik T yang diperoleh melampaui T tabel (1,960) secara signifikan dan nilai P berada di bawah batas 0,05, dapat dipastikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif serta signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis Kedua (H2) dinyatakan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 Analisis Parameter Pengaruh Disiplin Kerja

Koefisien Jalur	T-Statistics	T-Tabel	P-Value	Status Hipotesis
0.076	0.867	1.96	0.386	**Ditolak** (Tidak Signifikan)

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

ketidaksignifikanan hasil temuan ini berlandaskan pada karakteristik khas posisi pemasaran pada sektor perbankan. Evaluasi kinerja bagi tenaga pemasar berfokus pada capaian luaran atau target kuantitatif, seperti volume penyaluran kredit dan penghimpunan dana pihak ketiga. Tingkat kepatuhan terhadap regulasi formal seperti presensi kehadiran tidak menjamin peningkatan keberhasilan akuisisi nasabah secara langsung. Selain itu, munculnya kecenderungan penundaan tugas administratif mengindikasikan bahwa prioritas utama personel dialokasikan untuk kegiatan pencarian nasabah dibandingkan dengan penyelesaian administrasi internal. Kecenderungan tersebut sejalan dengan studi empiris Evandra (2025) yang mengonfirmasi bahwa kedisiplinan kerja tidak memperlihatkan dampak positif yang bermakna terhadap produktivitas maupun performa individu pada spesifikasi pekerjaan berbasis lapangan.

Berdasarkan data kuesioner yang terkumpul, persepsi karyawan terhadap variabel disiplin kerja di unit pemasaran Perumda BPR Garut teridentifikasi berada pada tingkatan sedang hingga netral. Pemahaman staf terhadap sasaran tugas, sistem pengupahan, sanksi kedisiplinan, hingga mekanisme pengawasan dan dinamika relasi antarpegawai terevaluasi cukup memadai. Kendati demikian, kecenderungan respons yang bersifat netral menandakan bahwa regulasi serta tata tertib operasional yang diregulasi oleh pihak manajemen belum terealisasi secara optimal sebagai stimulan utama dalam memacu produktivitas harian. Kondisi tersebut memperkuat temuan pengujian hipotesis parsial (H1) yang mengonfirmasi nihilnya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pada unit kerja pemasaran perbankan, orientasi tugas lebih dititikberatkan pada pemenuhan target kuantitatif, seperti akuisisi debitur dan penghimpunan dana pihak ketiga. Dengan demikian, ketaatan terhadap aspek administratif internal seperti presensi kehadiran tidak secara langsung mempreskripsikan pencapaian target di lapangan jika tidak disokong oleh ekosistem operasional yang menunjang mobilitas serta kesiapan fisik tenaga kerja.

Hasil penggalian data kuantitatif yang mengindikasikan ketiadaan pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dipertegas melalui analisis hasil wawancara mendalam bersama representasi staf divisi sales/marketing Perumda BPR Garut. Berdasarkan penggalian informasi tersebut, diungkapkan oleh para informan bahwa indikator utama keberhasilan tugas dievaluasi secara riil melalui pemenuhan target realisasi kredit serta penghimpunan dana pihak ketiga, alih-alih berpatokan pada tingkat ketaatan terhadap jam kehadiran fisik di kantor. Disampaikan pula bahwa sebagian besar alokasi waktu operasional dihabiskan di lapangan sejak awal hari guna melangsungkan tahapan prospecting, analisis kelayakan calon debitur, hingga proses penagihan. Prosedur administratif berupa kewajiban presensi tepat waktu dinilai cenderung mereduksi efisiensi waktu produktif dalam akuisisi nasabah. Sementara itu, ketepatan waktu pelaporan harian kerap mengalami kendala akibat pemfokusan prioritas energi pada pencapaian kuota pencairan bulanan. Dengan demikian, temuan kualitatif ini membuktikan secara terperinci alasan di balik tidak terciptanya keselarasan linear antara ketaatan regulasi formal presensi dengan eskalasi pencapaian kinerja kuantitatif pada tenaga pemasar.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 Analisis Parameter Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja

Koefisien Jalur	T-Statistics	T-Tabel	P-Value	Status Hipotesis
0.878	23.973	1.960	0.000	**Diterima** (Signifikan)

Sumber: data diolah SmartPLS, 2026

Dominasi pengaruh K3 tersebut berkaitan erat dengan intensitas mobilitas operasional yang tinggi pada karyawan pemasaran BPR. Aktivitas luar kantor meliputi prospeksi nasabah, survei lapangan, hingga penagihan angsuran mengharuskan karyawan menghadapi risiko keselamatan bertransportasi serta beban psikologis yang signifikan. Melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, jaminan perlindungan tugas luar, dan tata kelola alokasi waktu kerja maupun istirahat yang seimbang, penerapan K3 terbukti efektif meminimalisasi kelelahan fisik, tekanan mental, serta lonjakan beban kerja (workload spike). Terciptanya rasa aman dan kondisi fisik yang optimal mengondisikan karyawan untuk meningkatkan fokus, ketelitian, dan produktivitas dalam merealisasikan target organisasi. Hasil penelitian ini memperkokoh temuan empiris terdahulu yang dikemukakan oleh Fauzia et al. (2025), Rahmah & Andini (2025), serta Loganthiran (2024).

Berbeda dengan variabel disiplin kerja, data hasil penyebaran instrumen kuesioner pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memperlihatkan kecenderungan persepsi positif yang amat dominan dari seluruh sampel penelitian. Para tenaga pemasaran secara konsisten memberikan penilaian setuju terhadap pemenuhan asas kehati-hatian selama pelaksanaan perjalanan dinas, pemanfaatan alat pelindung diri secara optimal, penciptaan kondisi lingkungan yang kondusif saat berinteraksi dengan klien, kelayakan kelengkapan sarana kerja, hingga ketersediaan alokasi waktu pemulihan fisik.Tingginya respons positif terhadap implementasi K3 tersebut secara langsung memverifikasi sekaligus mengonfirmasi pembuktian hipotesis kedua (H2), yakni K3 terbukti berkontribusi positif dan bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat mobilitas lapangan yang intens serta besarnya beban target operasional menjadikan jaminan perlindungan fisik maupun mental sebagai ekspektasi mendasar bagi staf lapangan. Melalui penyediaan lingkungan kerja yang meminimalkan risiko kecelakaan serta mencegah timbulnya burnout, aktivitas pencarian dan pelayanan nasabah dapat direalisasikan secara lebih terfokus, cermat, dan efektif.

Melalui wawancara mendalam di lapangan mengonfirmasi adanya pengaruh positif serta dominansi yang signifikan dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penuturan personel sales/marketing, potensi risiko terbesar dalam pelaksanaan tugas bersumber dari aspek keselamatan selama perjalanan dinas, khususnya saat melakukan kunjungan ke wilayah operasional nasabah yang berjarak jauh dengan kondisi lalu lintas padat. Para informan menekankan bahwa peningkatan kepuasan fisik dan psikologis (psychological & physical safety) dirasakan secara signifikan apabila pihak manajemen menyediakan jaminan perlindungan perjalanan, fasilitas transportasi operasional yang memadai, serta alokasi waktu istirahat yang proporsional saat terjadi kelelahan fisik. Dukungan K3 yang komprehensif tersebut terbukti mampu memitigasi risiko kejenuhan kerja (*burnout*) dan kelelahan mental, sehingga fokus, kecermatan, serta kehati-hatian karyawan dalam memproses dokumen maupun memberikan pelayanan kepada nasabah dapat dipertahankan secara optimal. Dengan demikian, temuan kualitatif ini secara utuh memperkuat pembuktian hipotesis bahwa implementasi K3 bertindak sebagai pendorong utama (key driver) yang paling krusial dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja pegawai sales/marketing pada Perumda BPR Garut.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran Perumda BPR Garut. Berdasarkan hasil analisis simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti memberikan implikasi yang signifikan dalam menentukan performa kerja para pegawai. Kendati demikian, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa perlindungan keselamatan kerja di lapangan menjadi determinan paling dominan dalam memacu efektivitas kerja tenaga pemasar, dibandingkan dengan tingkat kepatuhan terhadap regulasi kehadiran formal semata.

Adapun kesimpulan dari pengujian hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan ditolak. Tingkat kedisiplinan jam kerja operasional di kantor dinilai tidak berkorelasi linier dengan keberhasilan realisasi pencapaian target pembiayaan maupun akuisisi nasabah di lapangan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Pemberian jaminan keselamatan selama perjalanan dinas, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta kecukupan waktu pemulihan fisik terbukti mampu mengoptimalkan efisiensi operasional sekaligus menekan risiko burnout.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang berpotensi membatasi derajat generalisasi temuan. Pertama, ruang lingkup sampel terbatas pada 45 responden dari divisi pemasaran di satu lembaga perbankan daerah, yaitu Perumda BPR Garut, sehingga inferensi empiris yang dihasilkan belum tentu relevan jika diterapkan pada unit kerja lain atau institusi perbankan komersial yang lebih luas. Kedua, variabel independen yang dianalisis dalam model ini dibatasi hanya pada aspek Disiplin Kerja dan K3. Ketiga, pengumpulan data primer mengandalkan instrumen self-report berupa kuesioner dan wawancara, yang berisiko memicu bias subjektivitas dari para responden.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, pihak manajemen Perumda BPR Garut direkomendasikan untuk mereorientasi fokus kebijakan, dari yang semula bertumpu pada pengawasan presensi formal menuju penguatan sistem perlindungan K3 di lapangan. Implikasi praktis tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan jaminan proteksi perjalanan dinas, pemeliharaan rutin sarana transportasi operasional, serta pemberian fleksibilitas waktu istirahat demi menjaga kesehatan mental tenaga pemasar. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan beberapa BPR di wilayah lain, sekaligus mengintegrasikan variabel independen atau pemediasi tambahan yang relevan dengan karakteristik pekerjaan marketing, seperti skema insentif, motivasi kerja, maupun work-life balance.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator.* Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Dessler, G. (2024). *Human Resource Management.* Pearson Education.

Evandra, A. (2025). The Effect of Work Dicipline and Occuptional Safety Health on Employee Productivity at PT. Citacontrac Jakarta. *In IECON 2(2)*, 780-802.

Fauzia, N., Rony, Z. T., & Kuwara Sari, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan PT Aisin Indonesia. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah, 2(3), https://doi.org/10.62335*, 1179-1188.

Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition.* Los Angeles: SAGE.

Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Lating, Z. (2021). *Perspektif Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Pekerja Laboratorium.* Pekalongan: Penerbit NEM.

Limbe, K. T., & Saerang, R. T. (2024). The Effect of Work Discipline, Occupational Safety and Health K3 on Employee Work Productivity at PT. Candi Keynatech Utama. *Jurnal EMBA 12(3), https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.58005*, 1585-1593.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Hussein, A. -H., Al-Mubaideen, M. A., & Alshaketheep, K. (2025). Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis using Scopus and WOS. *SA Journal of Human Resource Management, 23(0), https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887*, 1-13.

Pakaya, F., kawatu, P. T., & Wowor, E. R. (2020). Gambaran Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit. *Journal of Public Health and Community Medicine, 1(2),* , 32-38.

Rahmah, Y., & Andini, F. A. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing, 11(2)*, 225-232.

Ramadhani, A., Umagapi, D. P., Rachman, T. A., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol. 4 No. 1*, 228-244.

Sari, A. R., Maulia, I., Hikmah, R., & Lestari, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1(3), https://doi.org/jibema.v1i3.18*, 197-207.

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja (L. P. Sinambela Ed.).* Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Suma'mur, P. K. (2020). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja.* Jakarta: Sagung Seto.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwandi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH: Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup.* Yogyakarta: Gava Media.

Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Studi pada Community Empowerment for Health Service Employees di California District). *Medical Research, Nursing, Health and Midwife* , 19-32.