

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPANGAN DI DINAS BINA MARGA WILAYAH BOGOR 1

Adelia Septiyani¹, Haris Aulia Rahman², Maulkre Her Susilo³, Haspul Naser⁴

^{1,2,3,4}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

Email: septiyaniadelia98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lapangan Dinas Bina Marga Wilayah Bogor 1. Latar belakang penelitian didasari tingginya risiko kecelakaan kerja pada sektor pemeliharaan infrastruktur jalan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus pada 88 responden pegawai lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,520$; $p=0,000$), sementara disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan ($\beta=0,393$; $p=0,001$). Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 77,8% variasi kinerja pegawai ($R^2=0,778$), dengan K3 sebagai prediktor paling dominan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pemenuhan standar proteksi keselamatan dan penegakan regulasi internal merupakan strategi vital untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga lapangan di sektor publik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, PLS-SEM, Sektor Publik.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and work discipline on the performance of field employees at the Bogor Region 1 Highways Agency. The research background is based on the high risk of work accidents in the road infrastructure maintenance sector. The method employed is a quantitative approach with a census technique involving 88 field employee respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) assisted by SmartPLS 4. The results show that OSH has a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.520$; $p=0.000$), while work discipline also exerts a positive and significant influence ($\beta=0.393$; $p=0.001$). Simultaneously, both variables explain 77.8% of the variance in employee performance ($R^2=0.778$), with OSH as the most dominant predictor. The study concludes that fulfilling safety protection standards and enforcing internal regulations are vital strategies to optimize field workforce productivity in the public sector.

Keywords: Employee Performance, Occupational Safety and Health, Work Discipline, PLS-SEM; Public Sector.

A. PENDAHULUAN

Insiden keselamatan di lingkungan kerja nasional masih menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Berdasarkan rekam data (BPJS Ketenagakerjaan, 2024), kasus kecelakaan kerja terus mengalami eskalasi, mencapai sekitar 462.241 kasus pada tahun 2024.

(Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024) mencatat bahwa angka tersebut menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan risiko kecelakaan kerja tertinggi di Asia Tenggara. Kondisi ini menuntut perhatian ekstra, khususnya pada sektor konstruksi dan pemeliharaan infrastruktur yang memiliki karakteristik risiko tinggi. Dinas Bina Marga, sebagai garda terdepan pemeliharaan jalan, menempatkan tenaga operasionalnya pada lingkungan yang dinamis dan berbahaya, seperti paparan cuaca ekstrem, interaksi dengan alat berat, dan lalu lintas aktif (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat., 2025)

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengamanatkan perlindungan keselamatan bagi setiap pekerja, implementasi di lapangan sering kali belum optimal. Kesenjangan antara standar operasional dan realitas di lapangan menjadi penghambat utama capaian organisasi. Dalam konteks ini, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban regulasi, tetapi juga sebagai katalisator produktivitas yang memungkinkan pegawai bekerja tanpa distraksi kecemasan terhadap risiko fisik (Sobari et al., 2022). Di sisi lain, ketaatan pada regulasi internal atau disiplin kerja menjadi pilar krusial dalam menjaga stabilitas operasional dan konsistensi capaian target (Hasibuan, 2017; Yusriani, 2022).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengisi celah empiris (*research gap*) yang masih tersisa. Studi terdahulu oleh (Khristian, R.; Lengkong, V. P. K.; Trang, 2023) dan (Nurfitriani & Kusnawan, 2024) telah mengonfirmasi relevansi K3 dan disiplin terhadap kinerja, namun mayoritas kajian tersebut berfokus pada sektor manufaktur, pertambangan, dan BUMN. Kajian pada instansi pemerintah daerah dengan karakteristik risiko lapangan spesifik seperti pegawai pemeliharaan jalan yang menghadapi paparan langsung terhadap bahaya operasional masih sangat terbatas. (Aminuddin, 2024) dan (Alamsyah, 2025) juga menyoroti bahwa efek K3 dan disiplin dapat berbeda secara kontekstual tergantung pada jenis industri dan profil risiko pekerja. Oleh karena itu, pembuktian empiris pada sektor infrastruktur publik menjadi penting untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana variabel K3 dan disiplin kerja membentuk kinerja pegawai lapangan di Dinas Bina Marga Wilayah Bogor 1. Secara khusus, studi ini berupaya menjawab dua pertanyaan utama: (1) sejauh mana penerapan K3 memengaruhi produktivitas pegawai yang bekerja di lingkungan berisiko tinggi, dan (2) bagaimana kedisiplinan kerja berkontribusi terhadap konsistensi capaian target organisasi. Melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus pada 88 responden, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang *robust* mengenai determinan kinerja di sektor publik.

Kontribusi penelitian ini bersifat ganda. Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan perspektif keselamatan kerja dan disiplin dalam satu model struktural pada konteks pemerintah daerah sebuah area yang masih kurang dieksplorasi. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi landasan evidence-based bagi Dinas Bina Marga dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam merancang strategi mitigasi risiko sekaligus optimalisasi SDM. Bagi akademisi, penelitian ini juga membuka peluang bagi pengembangan model riset selanjutnya dengan menambahkan variabel moderasi seperti *safety climate* atau kepemimpinan transformasional.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sistem proteksi komprehensif yang dirancang untuk meminimalisasi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Implementasinya mencakup kepatuhan terhadap prosedur operasional, penyediaan serta penggunaan alat pelindung diri (APD), dan pengendalian bahaya di lingkungan kerja (Sobari

et al., 2022). Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti pemeliharaan infrastruktur, indikator K3 difokuskan pada tiga dimensi utama, yaitu ketaatan terhadap standar keselamatan kerja, optimalisasi penggunaan APD, dan mitigasi serta pengendalian kecelakaan kerja (Sanjaya et al., 2023)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merefleksikan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh regulasi, norma, dan standar operasional yang berlaku dalam suatu organisasi tanpa harus selalu diawasi (Hasibuan, 2017). Variabel ini berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang menjaga keteraturan operasional. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui tiga indikator kunci, yakni ketaatan terhadap peraturan internal instansi, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).

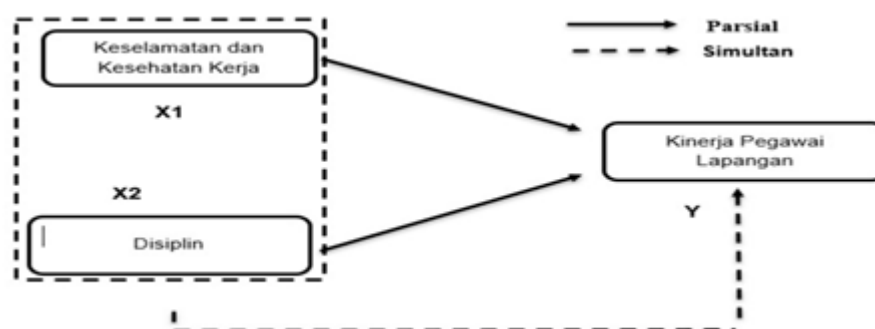
3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai manifestasi hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu dalam memenuhi tanggung jawab organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Pengukuran kinerja dalam penelitian ini berfokus pada tiga parameter utama, yakni mutu hasil pekerjaan yang sesuai standar, volume capaian target yang ditetapkan, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas lapangan.

4. Pengembangan Hipotesis

Berbagai studi empiris telah mengkonfirmasi relevansi K3 dan disiplin terhadap produktivitas. (Khrhistian, R.; Lengkong, V. P. K.; Trang, 2023) serta (Nurfitriani & Kusnawan, 2024) menemukan bahwa K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor BUMN dan manufaktur. Namun, kajian pada instansi pemerintah daerah dengan karakteristik risiko lapangan spesifik (seperti paparan cuaca ekstrem dan alat berat) masih sangat terbatas.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan sintesis antara landasan teori, temuan empiris dari penelitian terdahulu, serta identifikasi celah riset (*research gap*) yang ada. Secara konseptual, kerangka ini menggambarkan hubungan kausalitas antara dua variabel eksogen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, terhadap satu variabel endogen, yaitu Kinerja Pegawai. Logika dasar yang melandasi konstruksi kerangka ini adalah bahwa pegawai lapangan membutuhkan jaminan keselamatan (K3) untuk menciptakan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), sehingga mereka dapat memfokuskan seluruh energi kognitif dan fisik untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Di sisi lain, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang memastikan setiap prosedur teknis dijalankan secara konsisten dan terukur. Sinergi antara lingkungan kerja yang aman dan kepatuhan terhadap regulasi ini secara teoritis akan mendorong capaian kinerja pegawai secara signifikan. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai alur hubungan antarvariabel yang diteliti, kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan secara skematis sebagaimana tersaji pada Gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan desain *cross-sectional* untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel. Lokasi penelitian difokuskan pada pegawai lapangan Dinas Bina Marga Wilayah Bogor 1 pada tahun 2026. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan homogen, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*saturated sampling*), sehingga seluruh 88 pegawai lapangan dijadikan responden (Sugiyono, 2023). Data sekunder juga dikumpulkan dari dokumen instansi dan literatur pendukung untuk memperkuat landasan penelitian.

Model penelitian ini melibatkan dua variabel eksogen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, serta satu variabel endogen, yaitu Kinerja Pegawai. Hubungan antarvariabel telah digambarkan secara skematis pada Gambar 1 di bagian Tinjauan Pustaka. K3 diukur melalui indikator kepatuhan prosedur keselamatan, penggunaan APD, dan pengendalian kecelakaan kerja. Disiplin Kerja diukur melalui kepatuhan peraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan SOP. Kinerja Pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Teknik analisis data memanfaatkan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena kemampuannya menangani model kompleks dan ukuran sampel kecil tanpa mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat (Hair et al., 2022). Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap utama:

1. Evaluasi *Outer Model*: Menguji validitas konvergen (*outer loading* $\geq 0,70$; *Average Variance Extracted/AVE* $\geq 0,50$) dan reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$).
2. Evaluasi *Inner Model*: Menilai kekuatan prediktif model melalui koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan kriteria penerimaan pada nilai *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Salah satu pengujian dalam evaluasi *outer model* adalah *convergent validity*, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama. Hasil pengujian *convergent validity* berdasarkan nilai *outer loading* disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel.1 Convergent Validity

No.	Variabel	Jumlah Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Status
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9	0.620	≥ 0.50	Valid
2	Disiplin Kerja (DK)	9	0.715	≥ 0.50	Valid
3	Kinerja Pegawai (KP)	8	0.630	≥ 0.50	Valid

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen sebelum menguji hubungan antarvariabel. Hasil pengolahan data SmartPLS 4 menunjukkan bahwa seluruh 26 indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,50$, sehingga validitas konvergen terpenuhi.

Uji reliabilitas konstruk juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* untuk seluruh variabel berada di atas 0,70, yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 2. Discriminant Validity (Fornell-Larcker)

Variabel	DK	K3	KP	Status
DK	0.845			Belum Memenuhi
K3	0.848	0.787		Belum Memenuhi
KP	0.841	0.852	0.794	Belum Memenuhi

Terkait validitas diskriminan, uji *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi antar konstruk (khususnya antara K3 dan Disiplin Kerja). Hal ini wajar terjadi akibat kedekatan konseptual antara kedua variabel yang sama-sama mengukur aspek "kepatuhan". Namun, evaluasi tambahan menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) tetap berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga model pengukuran secara keseluruhan dinyatakan valid, reliabel, dan layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi struktural.

Tabel 3. Construct Reliability

No.	Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Kriteria	Status
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9	0.912	0.915	0.929	≥ 0.70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (DK)	9	0.950	0.951	0.957	≥ 0.70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (KP)	8	0.916	0.920	0.932	≥ 0.70	Reliabel

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk menilai kekuatan prediktif model penelitian. Variabel endogen Kinerja Pegawai memperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,778 dengan *Adjusted R²* sebesar 0,773. Berdasarkan kriteria (Hair et al., 2022), nilai ini dikategorikan kuat (*substantial*), yang berarti 77,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi K3 dan Disiplin Kerja. Selisih yang sangat tipis antara R^2 dan *Adjusted R²* mengindikasikan bahwa model bebas dari masalah *overfitting*.

Tabel 4. R-Square

No.	Variabel Endogen	R ²	R Square Adjusted	Kriteria	Status
1	Kinerja Pegawai (KP)	0.778	0.773	$R^2 \geq 0,75$	Kuat (Substantial)

Selanjutnya, uji *Effect Size* (f^2) menunjukkan bahwa variabel K3 memberikan kontribusi pengaruh sedang (*medium effect*) dengan nilai $f^2 = 0,316$. Variabel Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh sedang dengan nilai $f^2 = 0,181$. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel eksogen memberikan kontribusi prediktif yang bermakna dan signifikan terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Tabel 5. F-Square

No.	Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Kriteria	Interpretasi	Status
1	Disiplin Kerja (DK) → Kinerja Pegawai (KP)	0.181	$0.15 \leq f^2 < 0.35$	Pengaruh Sedang (<i>Medium Effect</i>)	Memenuhi
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) → Kinerja Pegawai (KP)	0.316	$0.15 \leq f^2 < 0.35$	Pengaruh Sedang (<i>Medium Effect</i>)	Memenuhi

3. Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai) diterima dengan nilai koefisien jalur (β) = 0,393; *t-statistics* = 3,299; dan *p-value* = 0,001. Hipotesis 2 (K3 → Kinerja Pegawai) juga diterima dengan pengaruh yang lebih dominan, yakni $\beta = 0,520$; *t-statistics* = 4,701; dan *p-value* = 0,000.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	β (Original Sample)	t-statistics	p-value	Kriteria	Keputusan
H1	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	DK → KP	0.393	3.299	0.001	$t > 1,96$ dan $p < 0,05$	Diterima
H2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	K3 → KP	0.520	4.701	0.000	$t > 1,96$ dan $p < 0,05$	Diterima

Temuan empiris membuktikan bahwa K3 merupakan prediktor paling dominan terhadap kinerja pegawai lapangan ($\beta = 0,520$; $f^2 = 0,316$). Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti pemeliharaan infrastruktur jalan—yang melibatkan paparan langsung terhadap lalu lintas aktif dan alat berat—jaminan keselamatan menciptakan "keamanan psikologis" (*psychological safety*). Ketika pegawai merasa terlindungi oleh APD yang memadai dan SOP yang ketat, fokus kognitif mereka tidak lagi terdistraksi oleh kecemasan akan risiko fisik. Seluruh energi dapat dialokasikan untuk optimalisasi tugas. Temuan ini sejalan dengan perspektif *Hygiene Factors* dari Herzberg dan memperkuat riset (Alamsyah, 2025) yang

menyatakan bahwa investasi pada K3 bukan sekadar beban kepatuhan, melainkan katalisator langsung bagi produktivitas di sektor berisiko tinggi.

Di sisi lain, Disiplin Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,393$; $f^2 = 0,181$). Meskipun koefisien jalurnya lebih rendah dibandingkan K3, disiplin kerja berfungsi krusial sebagai "mekanisme kontrol internal". Pekerjaan pemeliharaan jalan menuntut presisi waktu dan ketaatan mutlak pada standar teknis. Pegawai yang disiplin menginternalisasi SOP bukan karena diawasi, melainkan karena kesadaran profesional. Kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur teknis ini secara langsung mencegah terjadinya *rework* (pengerjaan ulang) akibat kesalahan prosedural yang fatal di lapangan. Hasil ini mendukung argumen (Hasibuan, 2017) dan (Nurfitriani & Kusnawan, 2024) bahwa kedisiplinan adalah jembatan yang menerjemahkan kompetensi individu menjadi capaian organisasi yang terukur dan konsisten.

Secara keseluruhan, model penelitian ini berhasil menjelaskan 77,8% variasi kinerja pegawai. Sinergi antara K3 (sebagai pelindung fisik/psikologis) dan Disiplin (sebagai pengendali prosedural) menciptakan ekosistem kerja yang optimal. Bagi Dinas Bina Marga dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, temuan ini memberikan pesan manajerial yang jelas: program peningkatan kinerja tidak bisa hanya mengandalkan pembinaan *soft-skill*, tetapi harus diiringi dengan penganggaran yang memadai untuk peremajaan APD serta penegakan regulasi internal yang ketat. Kedua aspek ini harus dipandang sebagai investasi strategis untuk mencegah kecelakaan fatal sekaligus menjamin kualitas layanan publik.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja merupakan determinan vital bagi produktivitas pegawai lapangan di sektor infrastruktur publik. Temuan empiris membuktikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur paling dominan ($\beta = 0,520$; $p = 0,000$), menjadikannya prediktor utama dalam mendorong produktivitas pekerja yang berhadapan langsung dengan risiko operasional tinggi. Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,393$; $p = 0,001$), berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang menjaga konsistensi dan ketertiban operasional. Secara keseluruhan, model penelitian berhasil menjelaskan 77,8% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,778$), mengonfirmasi bahwa sinergi antara jaminan keselamatan dan kepatuhan regulasi mampu menciptakan ekosistem kerja yang optimal.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada desain *cross-sectional* yang hanya memotret fenomena pada satu periode waktu, serta adanya 22,2% variasi kinerja yang belum dijelaskan oleh model. Selain itu, evaluasi validitas diskriminan menunjukkan adanya kedekatan konseptual yang wajar antara konstruk K3 dan Disiplin Kerja akibat kesamaan dimensi "kepatuhan". Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas model dengan menginkorporasi variabel moderasi seperti *safety climate*, kepemimpinan transformasional, atau motivasi kerja, serta menggunakan desain longitudinal untuk mengukur dampak intervensi K3 secara *real-time*. Bagi Dinas Bina Marga dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, temuan ini memberikan implikasi manajerial yang jelas: penganggaran untuk peremajaan APD, pelatihan keselamatan berkala, dan penegakan SOP harus dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar beban kepatuhan, guna mencegah kecelakaan fatal sekaligus menjamin kualitas layanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, N., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The influence of occupational safety, occupational health, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Kesatuan*, 13(1), 583-592. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3121>
- Aminuddin, M., Sulastini, S., & Maskur, M. (2024). The Influence of Safety Behavior, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT Dahana Job Site Project PT Antang Gunung Meratus. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(6), 4714-4731.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Kecelakaan kerja makin marak dalam lima tahun terakhir*. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Hair, F. J., William, Rolph, J., B. B., & Babin. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Data kecelakaan kerja tahun 2024*. <https://satudata.kemnaker.go.id/>
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2025). *Tugas Bina Marga*. <https://binamarga.pu.go.id/index.php/konten/profil/tugas-binamarga>
- Krhistian, R., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 11.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfitriani, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Sanjaya, I. K. A. P., Koeswiyono, D. P., & Susanti, L. E. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1142–1152. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.412>
- Sobari, M., Dewi, P. R. S., Dyanasari, Aprianti, R., Suprpto, Indrawati, Adfa, M., Trianawati, A., Sanjaya, L. R., Sofyanty, D., Muliana, H., & Seto, S. (2022). *Buku kesehatan dan keselamatan kerja*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusriani. (2022). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Bidang Perkebunan pada PT. Simas Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau* (Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).