

Health, Safety, And Enviroment (HSE), Budaya Perusahaan, Accident Terhadap Kinerja PT. Bakrie Autoparts Dimediasi Disiplin Kerja

Fadila Kurniasih

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: fadiladonghae25@gmail.com

Dewi Puspaningtyas Faeni

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

Novita Wahyu Setyawati

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine Health, Safety and Enviroment (HSE), Corporate Culture, and Accident on the Performance of PT Bakrie Autoparts through (mediated) Work Discipline. This research method is descriptive quantitative type by distributing questionnaires (Likert scale 1-5) to a sample size of 83 out of 500 respondents calculated by the Slovin formula and processed with SmartPLS 3.0 software. The results showed that the path coefficient and p-value of the HSE variable (0.532 and 0.000), Corporate Culture (0.333 and 0.003), meaning that HSE, Corporate Culture affect the performance of PT. Bakrie Autoparts, as well as Accident on the path coefficient value and p-value (-0.029 and 0.790). This means that Accident has no effect on the performance of PT Bakrie Autoparts. Furthermore, the path coefficient and p-value of the Work Discipline variable is 2.491 and 0.013. This means that Work Discipline has a significant positive effect on the Performance of PT. Bakrie Autoparts.*

Keywords: *Health, Safety, and Enviroment (HSE), Corporate Culture, Accident, Performance, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Health, Safety and Enviroment (HSE)*, Budaya Perusahaan, dan *Accident* terhadap Kinerja PT. Bakrie Autoparts melalui (dimediasi) Disiplin Kerja. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif dengan penyebaran kuesioner (skala *likert* 1-5) kepada jumlah sampel sebesar 83 dari 500 responden yang dihitung dengan rumus slovin dan diolah dengan *software SmartPLS 3.0* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *path coefficient* dan *p-value* variabel HSE (0,532 dan 0,000), Budaya Perusahaan (0,333 dan 0,003), Artinya HSE, Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja PT. Bakrie Autoparts, serta *Accident* pada nilai *path coefficient* dan *p-value* (-0,029 dan 0,790). Artinya *Accident* tidak berpengaruh terhadap Kinerja PT. Bakrie Autoparts. Selanjutnya *path coefficient* dan *p-value* variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2,491 dan 0,013. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja PT. Bakrie Autoparts.

Kata kunci: *Health, Safety, and Enviroment (HSE), Budaya Perusahaan, Accident, Kinerja, Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Industri yang mengharuskan penggunaan peralatan berat atau berisiko tinggi, seperti sektor konstruksi, manufaktur, atau pertambangan, memiliki potensi risiko yang signifikan terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan dampak lingkungan. Penggunaan peralatan berbahaya dalam industri semacam ini membuat kecelakaan dan insiden menjadi ancaman yang harus diatasi dengan serius. Perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam lingkup ini harus memprioritaskan aspek *Health, Safety, and Environmental (HSE)* dalam setiap aspek aktivitas mereka (Setiawan, 2018).

Received: Januari 05, 2024; Accepted: Februari 06, 2024; Published: April 30, 2024

*Fadila Kurniasih, fadiladonghae25@gmail.com

Setiap perusahaan tidak terkecuali yang berada dalam industri berisiko tinggi, memiliki kepentingan yang kuat dalam mencapai kinerja optimal. Kinerja yang optimal tidak hanya mencakup pencapaian hasil finansial yang positif, melainkan juga mencakup menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan. Budaya perusahaan yang baik dan pengelolaan HSE yang efektif dapat berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal ini, sekaligus menjaga kesejahteraan pekerja (Rahman, 2022) (Ginjar, 2021).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin dan lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya. Tempat kerja yang tidak aman, tidak sehat, tidak terorganisir serta banyak bahaya dapat mengganggu proses pekerjaan sehingga tidak efektif dan efisien.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jumlah kecelakaan kerja mencapai 12.000 kasus pada tahun 2023. Kecelakaan tersebut tidak hanya berpotensi menyebabkan kerugian finansial dan reputasi bagi perusahaan, tetapi juga mengancam kesejahteraan karyawan. Budaya perusahaan yang mendukung HSE dapat memperbaiki situasi ini dengan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Disiplin kerja yang baik juga terbukti dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, menegaskan pentingnya penerapan praktik keselamatan dan lingkungan dalam setiap aspek operasional perusahaan.

Salah satu fenomena yang penting adalah pengembangan budaya keselamatan yang kuat di PT. Bakrie *Autoparts*. Dengan mendorong kesadaran akan keselamatan di seluruh jajaran perusahaan, termasuk pekerja di semua tingkatan, perusahaan dapat meminimalkan risiko insiden dan mendorong praktik kerja yang aman. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran terhadap prosedur HSE dan memastikan kepatuhan terhadapnya. Disiplin yang tinggi membantu mencegah insiden yang dapat merugikan pekerja dan perusahaan (Hadi, 2023).

Penting untuk diingat bahwa insiden atau kecelakaan di tempat kerja masih merupakan fenomena yang mungkin terjadi. Kecelakaan kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja perusahaan, termasuk penurunan produktivitas, biaya penggantian pekerja, dan bahkan reputasi yang buruk. Menjaga tingkat insiden yang rendah adalah hal yang sangat diinginkan. keterbaruan, PT. Bakrie *Autoparts* dapat memanfaatkan teknologi modern seperti *Internet of Things* (IoT) dan *Big Data Analytics* untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait HSE. Ini dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih baik

dan merencanakan tindakan pencegahan yang lebih efektif. Investasi dalam sistem manajemen HSE yang canggih dapat membantu dalam pemantauan dan pelaporan yang lebih baik. Selanjutnya, pendidikan dan pelatihan yang terus menerus adalah bagian penting dari upaya PT. Bakrie *Autoparts* untuk memastikan bahwa semua pekerja memahami praktik HSE dengan baik dan menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi. Terakhir, peningkatan kesadaran lingkungan juga harus diperhatikan, dengan lebih banyak perusahaan yang fokus pada tanggung jawab sosial dan lingkungan serta keberlanjutan dalam budaya mereka. Semua upaya ini bersama-sama akan membantu PT. Bakrie *Autoparts* mencapai kinerja optimal dan menjaga komitmen terhadap kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja yang baik (Gulti, 2022).

Ruang lingkup penelitian ini akan difokuskan pada kritikalitas implementasi program HSE, pengaruh Budaya Perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kinerja, analisis mendalam terhadap *Accident*, hubungan yang kompleks antara kinerja organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi, serta dampak disiplin kerja dalam meningkatkan aspek keselamatan di lingkungan kerja. Merinci kesenjangan pengetahuan yang masih ada dalam literatur saat ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru, solusi inovatif, dan rekomendasi praktis untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan keselamatan, kesehatan, dan kinerja yang optimal (Shafabakhsh, 2022) (Zalukhu, 2019).

Mengembangkan metrik kinerja yang komprehensif merupakan fokus utama penelitian ini untuk memahami dan mengevaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini akan mencakup pengembangan indikator kinerja yang tidak hanya terbatas pada dimensi keuangan, melainkan juga merangkum aspek-aspek penting seperti tanggung jawab sosial, dampak lingkungan, dan catatan keselamatan. Dalam menghadapi tuntutan dari pemangku kepentingan yang semakin beragam, pengukuran kinerja yang holistik menjadi krusial dalam memberikan gambaran yang akurat mengenai kontribusi dan dampak organisasi di berbagai bidang. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan suatu metode evaluasi kinerja yang lebih komprehensif, mencerminkan nilai-nilai dan komitmen organisasi terhadap aspek keberlanjutan, etika, dan keselamatan. Selanjutnya, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan telah diakui sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti dukungan kesehatan mental, kebijakan keseimbangan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Memahami hubungan ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan program

yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Franchini, 2023).

Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di lingkungan organisasi. Melalui identifikasi dan analisis mendalam, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengaruh budaya saling berinteraksi dalam membentuk tingkat disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berfungsi sebagai penentu utama dalam ketaatan terhadap peraturan dan prosedur, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya perusahaan secara keseluruhan, dengan merinci dan memahami faktor-faktor ini. Penelitian ini berupaya memberikan pandangan holistik terhadap dinamika disiplin kerja di tempat kerja, yang diharapkan dapat memberikan landasan untuk perbaikan praktik dan kebijakan yang ada. Selanjutnya, penelitian ini akan meneliti dampak praktik disiplin kerja pada keselamatan di lingkungan kerja. Penelitian ini akan memperhatikan bagaimana penerapan disiplin kerja yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan. Mengidentifikasi praktik-praktik disiplin kerja yang berdampak langsung pada keselamatan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam memperkuat upaya pencegahan kecelakaan dan memastikan keamanan anggota tim. Keselamatan kerja yang diperkuat melalui praktik disiplin kerja yang baik dapat membentuk fondasi yang kokoh untuk produktivitas yang berkelanjutan dan kesejahteraan karyawan (Nugraha, 2023) (Komarudin, 2022).

KAJIAN TEORITIS

Health, Safety, and Enviroment (HSE)

Health, Safety, and Environment adalah pendekatan terpadu dalam manajemen yang bertujuan untuk menjaga, mempromosikan, dan melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja, serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan di tempat kerja. HSE memiliki aspek penting yang harus diutamakan dalam setiap aktivitas manusia. Penerapan prinsip-prinsip HSE tidak hanya melibatkan perlindungan individu, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan masyarakat. HSE berfokus pada berbagai aspek, mulai dari identifikasi dan penilaian risiko, pengembangan kebijakan dan prosedur keselamatan, hingga pemantauan lingkungan dan kesehatan pekerja secara berkala. HSE bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk memastikan bahwa mereka menjalankan operasi mereka dengan cara yang bertanggung jawab terhadap kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (Sahroni, 2020) (Faeni D. P., 2023). Indikator

Pengukuran HSE antara lain 1. Tingkat kecelakaan dan cedera, 2. Tingkat kepatuhan terhadap prosedur HSE, 3. Tingkat kepatuhan terhadap regulasi, 4. Tingkat pemantauan lingkungan, 5. Program pelatihan HSE (Siahaan, 2020).

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merujuk pada sekumpulan nilai, keyakinan, norma, perilaku, dan tradisi yang membentuk karakteristik unik dari sebuah organisasi. Ini adalah landasan yang menggambarkan bagaimana pekerja berinteraksi, berkolaborasi, dan bekerja bersama dalam lingkungan kerja. Budaya perusahaan mencerminkan nilai-nilai inti yang dipegang oleh organisasi, seperti integritas, inovasi, kolaborasi, atau pelayanan pelanggan (Awiara, 2022). Indikator pengukuran budaya perusahaan antara lain 1. Tingkat kepuasan karyawan, 2. Tingkat retensi karyawan, 3. Tingkat inovasi, 4. Tingkat diversitas dan inklusivitas, 5. Tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan (Ema, 2021).

Accident

Accident atau kecelakaan dalam konteks keselamatan kerja dan lingkungan, merujuk pada peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang mengakibatkan kerusakan, cedera, atau kerugian. Kecelakaan dapat terjadi di berbagai lingkungan, termasuk di tempat kerja, di jalan raya, atau di rumah. Mereka seringkali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelalaian, ketidak sengajaan, pelanggaran aturan keselamatan, kondisi lingkungan yang berbahaya, atau peralatan yang tidak memadai. Penting untuk mencatat bahwa kecelakaan seringkali dapat dihindari melalui tindakan pencegahan yang tepat, seperti identifikasi dan pengendalian risiko, pelatihan keselamatan, dan perubahan perilaku. Upaya untuk mengurangi insiden kecelakaan dan mempromosikan budaya keselamatan yang kuat merupakan komitmen utama dalam manajemen keselamatan dan lingkungan di berbagai sektor kehidupan. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan cedera serius atau bahkan kematian, sambil juga merugikan produktivitas perusahaan (Miyosh, 2022) (Economou, 2020) (Kabir, 2023) (Oktaviani, 2019). Indikator pengukuran *accident* antara lain 1. Tingkat kecelakaan, 2. Tingkat keparahan kecelakaan, 3. Frekuensi inspeksi keselamatan, 4. Laporan kecelakaan, 5. Tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Widowati, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan, etika, dan norma yang berlaku. Ini mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas, penggunaan sumber daya dengan efisien, dan komitmen terhadap standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif,

mengurangi gangguan, dan memelihara harmoni di antara rekan kerja. Selain itu, ini juga merupakan faktor penting dalam menciptakan citra positif perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan (Vallennia, 2022) (Yuliantini, 2021) (Dharliana, 2022). Indikator pengukuran disiplin kerja sebagai berikut 1. Tingkat kehadiran, 2. Tingkat ketaatan terhadap aturan, 3. Tingkat pelanggaran disiplin, 4. Kualitas pekerjaan, 5. Kepuasan dan motivasi karyawan (Ashal, 2020).

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang sering diidentikkan dengan hasil kerja atau pencapaian kerja individual atau organisasi. Kinerja merupakan gambaran dari hasil proses yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja dari setiap individu menjadi bagian penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja mencakup lebih dari sekadar apa yang telah dicapai dalam pekerjaan. Kinerja melibatkan pemahaman mendalam tentang bagaimana pekerjaan tersebut dijalankan, bukan hanya hasil akhirnya. (Srijani, 2023) (Setyawati N. W., 2018) (Desi, 2023). Indikator pengukuran kinerja antara lain 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Pelaksanaan tugas, 4. Tanggung jawab (Fauzan, 2023).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka - angka, dan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel melalui pengukuran yang sistematis dan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Populasi di dalam penelitian ini ialah para karyawan pada PT. Bakrie Autoparts dengan jumlah 500 karyawan dengan Teknik sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Analisis data menggunakan *smartpls* 3.0 dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Health, Safety, and Environment* melalui Mediasi Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja**

Berdasarkan *Hierarchical Component Model* 1, diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,479, artinya HSE memiliki berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin kerja. berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,020 atau $< 0,05$

dan nilai *t-statistics* HSE memiliki nilai 2,332 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel HSE terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_1 pada variabel HSE terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2*, diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,532, artinya HSE berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* HSE memiliki nilai 5,417 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel HSE terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_1 pada variabel HSE terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Budaya Perusahaan melalui Mediasi Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 1*, diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,738, artinya budaya perusahaan berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* budaya perusahaan memiliki nilai 3,522 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya perusahaan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_2 pada variabel budaya perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2*, diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,333, artinya budaya perusahaan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,003 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* budaya perusahaan memiliki nilai 3,022 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa variabel budaya perusahaan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_2 pada variabel budaya perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Accident melalui Mediasi Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 1*, diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar -0,409, artinya *accident* berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan

hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,024 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics accident* memiliki nilai 2,226 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *accident* terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_3 pada variabel *accident* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2*, diperoleh nilai *koefisien jalur* sebesar -0,029, artinya *accident* tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,790 atau $> 0,05$ dan nilai *t-statistics accident* memiliki nilai 0,226 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa variabel *accident* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_3 pada variabel *accident* terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

HSE, Budaya Perusahaan, Accident melalui Mediasi Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan tentang *R-square* dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan memiliki nilai *R Square* sebesar 0,678 artinya variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh HSE (X_1), budaya perusahaan (X_2), dan *accident* (X_3) sebesar 67,8%, kemudian 32,2% adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, pada variabel kinerja memiliki nilai *R Square* sebesar 0,936 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh HSE (X_1), budaya perusahaan (X_2), dan *accident* (X_3) sebesar 93,6%, kemudian 6,4% adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada uji kecocokan model (*Model fit*) menunjukkan bahwa terdapat nilai SRMR sebesar 0,013 atau $< 0,08$, NFI sebesar 0.944 atau > 90 dan rms *Theta* sebesar 0,041 atau $< 0,12$.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan HSE, budaya perusahaan, *accident* melalui mediasi disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,179, artinya disiplin kerja memiliki berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,013 atau $< 0,05$

dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 2,491 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_5 pada variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “*Health, Safety, and Environment (HSE), Budaya Perusahaan, Accident Terhadap Kinerja PT. Bakrie Autoparts Dimediasi Disiplin Kerja*”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Health, Safety, and Environment* melalui mediasi Disiplin Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. variabel HSE melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,479 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,020 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* HSE memiliki nilai 2,332 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel HSE terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, variabel HSE terhadap kinerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,532, artinya HSE berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* HSE memiliki nilai 5,937 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel HSE terhadap kinerja.
2. Budaya perusahaan melalui mediasi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya perusahaan melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,738, artinya budaya perusahaan tidak berpengaruh dengan arah positif dan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* budaya perusahaan memiliki nilai 3,522 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya perusahaan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, pada budaya perusahaan terhadap kinerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,333, artinya budaya perusahaan berpengaruh positif dan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* budaya perusahaan memiliki nilai 4,897 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa variabel budaya perusahaan ada pengaruh positif terhadap kinerja.
3. *Accident* melalui disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. variabel *accident* melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *original sample* sebesar -0,409, artinya *accident* berpengaruh negatif dengan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,024 atau $< 0,05$

dan nilai *t-statistics accident* memiliki nilai 2,226 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh variabel *accident* terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, *accident* terhadap kinerja memiliki nilai *original sample* -0,029, artinya *accident* adanya pengaruh negatif dengan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,344 atau $> 0,05$ dan nilai *t-statistics accident* memiliki nilai 0,948 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa variabel *accident* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. HSE, Budaya Perusahaan, *Accident* melalui mediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. F-hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 55,445 $>$ F-tabel 1,40 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* pada variabel disiplin kerja menunjukkan memiliki nilai *R Square* sebesar 67,8%, yang artinya variabel HSE, budaya perusahaan, *accident* mampu mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya variabel kinerja memiliki nilai F-hitung sebesar 385,10 $>$ F-tabel 1,40 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* sebesar 93,6%, yang artinya HSE, budaya perusahaan, *accident* mempengaruhi kinerja.
5. Disiplin kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Memiliki nilai *original sample* sebesar 0,179 artinya disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,013 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 2,491 atau $> 1,96$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

SARAN

1. PT Bakrie *Autoparts* sangat memperhatikan HSE pada setiap karyawan. Perusahaan tersebut memiliki kebijakan dan prosedur yang ketat untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan karyawan. Melengkapi karyawan dengan peralatan pelindung diri yang sesuai dan memberikan pelatihan keselamatan kerja secara rutin. Pada budaya perusahaan mendorong budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Perusahaan juga menghargai kerjasama tim, integritas, dan inovasi. Budaya perusahaan yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Perusahaan memiliki kebijakan yang ketat terkait kecelakaan kerja dan disiplin kerja. Perusahaan ini memberikan pelatihan kepada karyawan tentang keselamatan kerja dan mengharapkan setiap karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Jika terjadi kecelakaan kerja atau pelanggaran disiplin, perusahaan akan melakukan mediasi dan tindakan disiplin yang sesuai. Hal ini

bertujuan untuk menjaga kinerja perusahaan dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka.

2. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugas – tugasnya. Disiplin kerja yang baik juga membantu menjaga kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan gangguan operasional. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/1125>.
- Awiara, I. J., Rolland, E. F., & Ni, P. N. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah NTT. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 3(2 - Juni), 79-90. Retrieved from <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/7713>.
- Desi, D. S., Dewi, P. F., Jumawan., & Edward, E. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cahaya Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) Vol.19, No.1, Mei 2023 p-ISSN 0216-7832 e-ISSN 2775-9326* <https://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIAM/article/view/2031>, 1-8.
- Dharliana, D., & Sandi, N. W. (2022). *The Influence Of Discipline And Motivation On Work Productivity. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/7051>.
- Economou, A., Dimosthenis, P., Ion, B., Nikolaos, A., Eleonora, P., Sokratis, G . P., & George, Y. (2020). *Predictors of accidents in people with mild cognitive impairment, mild dementia due to Alzheimer's disease and healthy controls in simulated driving. Operational Program "Education and Lifelong Learning" of the NSRF, Grant/Award Numbers: ARISTEIA: Grant agreement No: 15765/30-11-2020, THALES* <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32249449/>.
- Ema., & Hafid, M. (2021). Studi tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Layanan Mahasiswa ASM Ariyanti dengan Pendekatan Structural Equation Modelling (SEM). *Indonesian Journal of Office Administration: Vol 3 No 2 (2021): Indonesian Journal of Office Administration - ADMINOF Volume III, Nomor 2, 2021* <https://adminof.ariyanti.ac.id/index.php/adminof/article/view/22>.
- Faeni, D. P. (2023). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>

- Faeni, D. P., Ratih, P. F., Hosam, A. R., & Yuliansyah, Y. (2023). *The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. Review of International Business and Strateg* https://www.researchgate.net/publication/360501176_The_COVID-19_pandemic_impact_on_the_global_tourism_industry_SMEs_a_human_capital_development_perspective.
- Faeni, D. P., Dela, S., & Cahyadi, H. (2023). *Workload and Work Stress Toward Nurses' Performance at Indonesian General Hospital. Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 998-1010. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5.1880>.
- Fauzan, A. W., Zulpahmi, Z., & Sumardi, S. (2023). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Balanced Scorecard di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Widya Cipta. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume, 7(1) https://www.researchgate.net/publication/368465354_Pengukuran_Kinerja_Perusahaan_Dengan_Balanced_Scorecard_di_PT_Indofood_CBP_Sukses_Makmur_Tbk.
- Franchini, E. T., Monica, Y. T., & Ursula, F. J. (2023). *Physiological, perceptual and performance variables partially predict pacing in judo. International Journal of Performance Analysis in Sport* Volume 23, 2023 - Issue 5 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/24748668.2023.2238166>.
- Ginanjar, W. (2021). Analisis Penerapan *Health Safety And Environment (Hse)* Bekerja Di Ketinggian Dengan Metode *Scoring* (Studi Kasus : Proyek Perumahan Cluster Vialle, Citraraya, Tangerang). Jakarta: S2 thesis, Universitas Mercu Buana jakarta. <https://repository.mercubuana.ac.id/62662/>.
- Gulti, M., Hamed, M. S. A., Murad, T., & Jemal, R. M. (2022). *Evaluation of Critical Determinants of Inventory Management Techniques on Universities' Performance In Ethiopia. SMART Journal of Business Management Studies*, Vol. 18, No. 2, p.51-59. <https://www.smartjournalbms.org/journal/vol-18-2/Evaluation-of-critical-determinants-of-inventory-management-techniques-on-Universities-performance-in-Ethiopia.html>.
- Hadi, I. F., & Pujua, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798> <https://nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/view/798>, 88-95.
- Kabir, M. F., & Sahadev, R. (2023). *Development of an accident prediction model for freeways systems. International Journal of Critical Infrastructures* Vol. 19, No. 3 <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJCIS.2023.130914>.
- Komarudin, M., & Rosalendro, E. N. (2022). *Analysis of the project success factor through time, cost, labour, health, safety, environment and quality aspects at PT XYZ. International Journal of Production Management and Engineering*, 10(1), 33–50. <https://doi.org/10.4995/ijpme.2022.16021> <https://polipapers.upv.es/index.php/IJPME/article/view/16021>.
- Miyosh, H., Sathoshi, T., Tatsushi, Y., & Sojhi, W. (2022). *Non-Financial Losses Incurred by a Traffic Accident Perpetrator. International Journal of Intelligent Transportation Systems Research* 21, pages1–11 (2023) <https://link.springer.com/article/10.1007/s13177-022-00329-x>.

- Oktaviani, R. F., Dewi P. F., Ratih P. F., & Rinny, M. (2019). Implementation of mobile payment in Indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering* <http://repository.ubharajaya.ac.id/21493/11/29.%20Implementation%20of%20mobile%20payment%20in%20Indonesia.pdf>.
- Rahman, A., Tulus, W., & Adik A. U. N. (2022). Pelatihan *Health, Safety, Environment* (Hse) Kepada Karyawan Pt. Karya Nurindo Cemerlang. *Jurnal PKM: Pengabdian kepada Masyarakat* p-ISSN 2614-574X, e-ISSN 2615-4749 Vol. 05 No. 01, Januari-Februari 2022 <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/pkm/article/view/11691>, 111-117.
- Sahroni, T.R., & Sinaz, S. (2020). *Analysis of health safety environment (HSE) training to major risk prevention using structural equation model*. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* Volume 794, 4th International Conference on Eco Engineering Development 2020 10-11 November 2020, Banten, Indonesia <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/794/1/012101/pdf>, 1-8.
- Setiawan, A. P., & Dewi, P. F. (2018). *Learning Organization Dan Information Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi Di Jakarta (Periode Oktober-Desember 2017)*. *Jurnal Laporan Penelitian, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur* <https://jom.fe.budiluhur.ac.id/index.php/JEMAN/article/view/89>, 1-15.
- Setyawati, N. W. (2022). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.3, No.3 Oktober 2018: 405 - 412 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165 https://www.researchgate.net/publication/335105973_STRES_KERJA_DAN_DISIPLI_N_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN, 405-412.
- Shafabakhsh, G., & Yousoef, S. (2022). *Identification Methods of Accident Hotspots and Providing a Model for Evaluating the Number and Severity of Accidents on Roadways*. *International Journal of Transportation Engineering*, Vol. 10/ No.1/ (37) Summer 2022 http://www.ijte.ir/article_151971_7e17010b77adfaf15ff8d819e93f6c11.pdf.
- Siahaan, T. S., Sofyan, M. S., & Hafnidar, A. R. (2020). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) (Studi Kasus Pada Proyek Preservasi Dan Pelebaran Jalan Kota Takengon – Sp. Uning – Uwaq). *Jurnal Arsip Rekayasa Sipil dan Perencanaan (JARSP) Journal of Archive in Civil Engineering and Planning* E-ISSN: 2615-1340; P-ISSN: 2620-7567 <https://jurnal.usk.ac.id/JARSP/article/view/13465/0>.
- Srijani, N., Siti, A., Roni, W., & Lilik, S. H. (2023). *Employees' Performance Enhancement Based on Collaborative E-Learning and Mediated by Training in Bank Syariah Indonesia: A Human and Organization Development Perspective*. *6 th International CEO Communication, Economics, Organization & Social Sciences Congress* https://www.researchgate.net/publication/374057887_Employee_Performance_in_Bank_Syariah_Indonesia_BSI_Reviewed_from_Spiritual_Intelligence.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Pengembangan*. Bandung: Pustaka Persada <https://www.gramedia.com/products/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-1>.

- Vallennia, K., Atik, A., & Fitri, N. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN* ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233 <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>.
- Widowati, E. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terapan Pada Sektor Informal*. Semarang: Cipta Prima Nusantara: Jawa Tengah <http://lib.unnes.ac.id/47324/>.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora* pISSN : 2460-4208 eISSN : 2549-7685 Volume 6, Nomor 2, Tahun 2021 <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/1255>.
- Zalukhu, Y., & Frenedly, A. (2019). Dampak Dan Pengaruh Pertambangan Batu bara Terhadap Masyarakat Dan Lingkungan Di Kalimantan Timur. *J Leg [Internet]*. 4(1) <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/LG/article/view/4421>, 42-56.