

# Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID – 19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja

I KETUT SUDARNAYA<sup>1</sup>, KADEK DWI PUTRI ADNYANI<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma  
Jalan Yudistira No. 11 Telp. (0362) 22950 Singaraja  
E-mail : dwiputri.id98@gmail.com

Submit : 2023-06-23

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety (K3) and Work Discipline on Employee Performance during the COVID-19 pandemic at the Bali Regional Development Bank Singaraja Branch. This study uses a qualitative approach with questionnaire data collection techniques. The number of samples in this study were 58 respondents. The analytical technique used in this research is to use multiple linear regression with the help of SPSS program. The results of this study indicate that Occupational Health and Safety has no effect on Employee Performance of the Buleleng Regional Development Bank Singaraja Branch as evidenced by the results of hypothesis testing through the T-test where  $t\text{-count} < t\text{-table}$  with a value of  $0.212 < 2.004$  so that the hypothesis is rejected. Work Discipline has a partial effect on Employee Performance of the Bali Regional Development Bank Singaraja Branch as evidenced by the results of the hypothesis test through the T-test where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  with a value of  $2.712 > 2.004$ . Simultaneously, Occupational Health and Safety and Work Discipline have an effect on the  $< 2.004$ . Simultaneously, Occupational Health and Safety and Work Discipline have an effect on the performance of employees of the Bali Regional Development Bank Singaraja Branch with the  $F\text{-count} > F\text{-table}$  which is  $12.595 > 3.16$

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, Work Discipline, Employee Performance.*

Salah satu dampak dari terjadinya pandemi COVID-19 yang tengah terjadi Indonesia sejak diawal tahun 2020 lalu sangat berimbas pada banyak sector tak terkecuali sector perekonomian. Dikutip dari Transformasi Ekonomi Bali, Kementerian PPN atau Bapenas Pemerintah Provinsi Bali yang menyatakan bahwa “Selama tahun 2020, perekonomian Bali tumbuh negative sebesar 9,31% dan penurunan modal bruto sebesar 12,21%”.

Berangkat dari fenomena penurunan perekonomian yang tengah terjadi saat ini mengakibatkan semakin tingginya persaingan antar perusahaan guna mempertahankan keberlangsungan perusahaannya, maka dari itu setiap perusahaan pasti menginginkan

Target Capaian Bank kinerja pegawai yang baik dan maksimal untuk mencapai target dan tujuannya tidak terkecuali Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang

dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk perusahaan, karena kinerja pegawai mencerminkan kualitas dari perusahaannya. Kinerja merupakan sebuah hasil atau capaian pegawai dalam menjalankan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik secara individu maupun kelompok. Berikut adalah data target capaian dari BPD Bali Cabang Singaraja pada tahun 2021.

Dapat dilihat adanya penurunan pencapaian pada triwulan ketiga yang berarti adanya penurunan kualitas dari kinerja pegawainya. Kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah faktor kesehatan keselamatan kerja (K3), karena kesehatan keselamatan kerja (K3) berperan penting

dalam meningkatkan kinerja pegawai sebab kesehatan keselamatan kerja (K3) akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja pegawai utamanya pada saat pandemi covid-19 yang tengah terjadi saat ini (Firdaus, Muchammad Fahad; Goib & Febiana, 2021). Maka dari itu Kesehatan Keselamatan Kerja sangat penting untuk diterapkan oleh perusahaan guna memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawainya tanpa membedakan. Seperti dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menimbang bahwa pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri. Seperti Fasilitas kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja yang sehat serta kondusif merupakan hak yang melekat pada setiap pegawai dan harus diberikan oleh perusahaan dalam situasi apapun. Adapun fasilitas K3 yang disediakan oleh BPD Bali Cabang Singaraja untuk pegawai dan nasabahnya adalah *handsanitizer*, *washtafel*, serta penyemprotan desinfektan setiap 2 jam sekali.

Selain dengan menjaga kesehatan dan keselamatan kerjanya, tingkat kedisiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dari seorang pegawai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh besar dalam upaya mengembangkan dan memajukan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuannya. Tingkat kedisiplinan memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, apabila perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja dari pegawainya maka perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan serta akan dapat mencapai target dan tujuannya dengan maksimal. Kedisiplinan pegawai dapat terlihat pada tingkat absensinya, yang mana tingkat absensi dari pegawai BPD Bali setiap bulan

pada tahun 2021 rata – rata sebesar 63,70%. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Bank Pembangunan daerah Bali Cabang Singaraja.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2016). Mangkunegara juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Adapun indikatornya menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu), merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitaas (jumlah), adaah satuan yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang, kuantitas dapat dilihat ataupun diukur dengan melihat dari jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai.
3. Waktu (jangka waktu), artinya setiap pekerjaan harus selesai dikerjakan dalam waktu yag sudah ditentukan.
4. Kerja sama antar pegawai, adalah hubungan seorang pegawai untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik untuk dapat bekerja sama antara pegawai.
5. Penekanan biaya, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi biaya yang telah dianggarkan oleh perusahaan.
6. Pengawasan, pengawasan merupakan hal yang penting untuk diterapkan dengan tujuan untuk mempercepat tindak lanjut jika terjadi penyimpangan

ataupun terjadi kesalahan dalam bekerja.

### **Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2015). Adapun indikatornya Firdaus, Muchammad Fahad; Goib & Febiana (2021) adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kesehatan Kerja, adalah aspek yang sangat penting diberikan kepada pegawai untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja yang sehat, lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai saat bekerja, apabila kenyamanan pegawai terjaga maka pegawai akan fokus dalam mencapai targetnya.
3. Fasilitas Kesehatan Kerja, merupakan alat pelindung diri yang digunakan pada saat bekerja yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya untuk mengisolasi tubuh tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja.
4. Pencahayaan di ruang Kerja, penerangan sangat berpengaruh besar bagi pegawai guna mendapat pengelihatn yang baik saat bekerja. Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu pengelihatn dalam bekerja, apabila dalam bekerja tidak ada halangan maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Adapun indikatornya menurut adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan, adalah hal yang ingin dicapai dan ditetapkan secara lengka, mendetail serta cukup menantang kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Teladanan pimpinan, adalah sikap teladan, baik, berdisiplin, jujur, adil yang dijadikan panutan oleh para staffnya.
3. Keadilan, merupakan sifat adil sertamemperlakukan dan memandang sesuatu sama rata.
4. Pengawasan melekat (waskat), merupakan tindakan nyata yang dapat dilakukan oleh seorang dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa disiplin pada pegawai oleh pimpinan.
5. Sanksi hukuman, berperan sebagai bentuk konsekuensi yang diterima apabila melakukan sebuah kesalahan dalam tindak disipliner.
6. Ketegasan, merupakan sikap memberikan perintah secara lugas dan pasti dalam berbagai hal.
7. Hubungan kemanusiaan, hubungan antar manusia yang baik, harmonis dan saling menghargai turut berpengaruh dalam menjaga rasa disiplin pegawai.

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja dengan menggunakan teknik pendekatan Kuantitatif. Dalam penelitiann ini peneliti menggunakan data primer yaitu data kuisioner yang diisi oleh responden dan data sekunder yang didapat dari pihak perusahaan berupa gambaran umum serta profil perusahaan sebagai sumber data.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja yang berjumlah 68 orang di tahun 2022. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* yang mana pemilihan sampel dari polpulasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (Sugiyono, 2017) dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapat sampel dalam taraf signifikansi 5% adalah 58 responden.

Sebelum melakukan analisa pada data yang telah didapat instrument harus diuji terlebih dahulu dengan tahapan uji validitas guna mengetahui valid atau tidaknya data yang telah didapat, serta uji reliabilitas yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik Yang Terdiri Dari Uji Normalitas Data, Uji Multikolonieritas Dan Uji Heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel bebas, Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dan Uji Hipotesis t (t-test) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variable terikat dan f (f-test) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

**HASIL**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,218 sebagai syarat valid karena sampel yang dipakai untuk menguji reliabilitas dan validitas adalah 58 responden. Berdasarkan angka r-hitung masing – masing instrumen menunjukkan nilai > 0,218 (r-tabel), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan.

Suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*nya lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel K3 sebesar 0,769, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,835, variabel Kinerja Pgwai sebesar 0,772 maka dapat dikatakan semua instrumen reliabel.

Tabel 1. Uji Normalitas Data

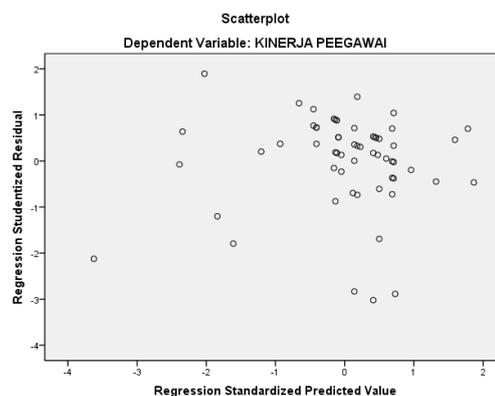
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.170

Sumber : Data diolah (2022)

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas data adalah nilai *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai signifikansi (Sig)  $\geq 0,05$  maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji normalitas data dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,170 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018). Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* di bawah 10, yang mana berarti bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas (Grafik Scatterplot)



Untuk mengetahui ada atau tidaknya *heterokedastisitas* dalam model regresi adalah dengan menggunakan metode chat (diagram *scatterplot*) dan berdasarkan diagram *scatterplot* yang disajikan pada gambar 1 dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka nol, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,302	3,778	0,025
	X1	0,041	0,194	
	X2	0,518	0,110	

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 9,302 + 0,041 X_1 + 0,518 X_2$$

$$Y = 9,302 \text{ (Constanta)} + 0,041 \text{ (Kesehatan Keselamatan Kerja)} + 0,518 \text{ (Disiplin Kerja)}$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta dari Kinerja Pegawai adalah sebesar 9,302, nilai koefisien regresi dari variabel Kesehatan Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,041, dan nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,518 dan bertanda positif. Maka dapat dikatakan bahwa apabila variabel X1 (Kesehatan Keselamatan Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Y (Kinerja Pegawai) pun akan mengalami kenaikan sebesar nilai dari koefisien masing-masing variabel dan begitupula sebaliknya.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,560	0,314	0,289	2.85054

Sumber : Data diolah (2022)

Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R square* yaitu sebesar 0,314 atau sebesar 31,4%. Ini berarti bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Bank Pembangunan Daerah

Bali Cabang Singaraja sebesar 31,4% dan sisanya sebesar 100% - 31,4% = 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	2,462	0,017
	K3	0,212	0,833
	Disiplin kerja	4,712	0,000

Sumber : Data diolah (2022)

Dasar pengambilan keputusan adalah Ha ditolak apabila t-hitung < t-tabel (*Non Significant*) dan H0 diterima apabila t-hitung > t-tabel (*Significant*) dengan menggunakan  $\alpha$  (taraf kesalahan) 5%, dan didapat nilai t-tabel sebesar 2,004.

Mengacu pada tabel.5 diketahui bahwa nilai t-hitung dari variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) adalah 0,212 < 2,004 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,833 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada masa pandemi COVID – 19. Nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 4,712 > 2,004 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada masa pandemi COVID – 19.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji f)

Model	F	Sig.	
1	Regression	12.595	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber : Data diolah (2022)

Dasar pengambilan keputusan pada Uji f adalah apabila f-hitung ≤ f-tabel maka Ha ditolak, namun apabila f-hitung ≥ f-tabel maka Ha diterima. Diketahui nilai f-tabel dari F (2 : 56) adalah 3,16. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, nilai dari f-hitung sebesar 12,595 > 3,16 dengan

nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada masa Pandemi COVID - 19.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Cabang Singaraja pada masa Pandemi COVID-19, hal tersebut dibuktikan dengan didapatkannya hasil pengujian hipotesis melalui Uji t dengan mendapatkan hasil nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ( $0,212 < 2,004$ ) sehingga hipotesis 1 ditolak dan besar pengaruhnya adalah 0,041 dengan arah koefisien positif. Walaupun demikian Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja harus tetap dilaksanakan karena pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri, hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Hasil penemuan ini pun diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti pada PT. Karya Intertek bagian *workshop ducting*, dimana ditemukan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Nurbaiti, 2020). Hasil yang sama pun didapat oleh Murwani yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Murwani, 2017). Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nan Wangi pun mendapatkan hasil serupa, dimana Kesehatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawainya (Nan Wangi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja, hal tersebut dibuktikan dengan didapatnya hasil uji hipotesis melalui Uji t

dengan mendapatkan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,712 > 2,004$ ) sehingga hipotesis 2 diterima berpengaruh sebesar 0,518 dengan arah koefisien positif. Disiplin kerja memiliki andil besar untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja, mendapatkan pengawasan serta keadilan dari pimpinan serta memiliki rasa kemanusiaan dan kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung yang dalam penelitiannya mendapat kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hutagalung & Ikatrinasari, 2018). Hasil yang sama pun didapat oleh Syarkani yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Syarkani, 2017). Dalam penelitian Nurbaiti pun menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Nurbaiti, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja yang dibuktikan dengan hasil uji f dengan mendapatkan nilai f-tabel ( $12,595 > 3,16$ ) sehingga hipotesis 3 diterima dan berpengaruh secara positif signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan menerapkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan memberikan fasilitas pencegahan penyebaran Covid-19, memberikan fasilitas kesehatan berupa BPJS kesehatan, mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maka kinerja pun akan meningkat dan dapat

mencapai target dengan maksimal. Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti dimana variabel independent (Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Nurbaiti, 2020). Penemuan yang serupa pun didapat oleh Syarkani dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Syarkani, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung mendapatkan hasil sama, dimana variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja dan variabel Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Hutagalung & Ikatrinasari, 2018).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada masa pandemi COVID-19 di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada masa pandemi COVID-19 di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja
3. Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada masa pandemi COVID-19 di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Firdaus, M. F., Goib, A. A., & Febiana, C. (2021). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695-1704.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hutagalung, A. O. (2018). *Pengaruh K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta*. *Jurnal Inkofar*, 1(1).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Nisak, D. K., Isharijadi, I., & Murwani, J. (2017). *Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo*. In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).

Nurbaiti, D. (2015). *Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting Pt Karya Intertek Kencana)* (Bachelor's

thesis, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis).

Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Kesepuluh, Bandung : Alfabeta.

Syarkani, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan