



Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk

Aprillia Debora^{1*}, Bode Lumanauw², Yantje Uhing³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: prillidebora@gmail.com

Diterima: 08-12-2025 | Disetujui: 18-12-2025 | Diterbitkan: 20-12-2025

ABSTRACT

This study analyzes the influence of Occupational Health Safety (OHS) and Work Discipline on Employee Retention at PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk. Employee retention is crucial because high turnover can disrupt operational effectiveness and increase organizational costs. The implementation of proper OHS practices and strong work discipline is expected to create a safe and orderly environment that supports employee stability. This research employs a quantitative approach with an associative method. The population consists of 93 employees, all selected through saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by classical assumption tests. The findings indicate that OHS and Work Discipline positively and significantly influence Employee Retention, both partially and simultaneously. These results highlight the important role of workplace safety and consistent discipline in strengthening employees' commitment to remain with the organization.

Keywords: Occupational Health Safety, Work Discipline, Employee Retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk. Persoalan retensi menjadi perhatian penting karena perputaran tenaga kerja yang tinggi dapat menimbulkan gangguan pada efektivitas operasional dan peningkatan biaya perusahaan. Penerapan K3 yang baik serta pembentukan budaya disiplin diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, tertib, dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi terdiri atas 93 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda yang dilengkapi uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kedisiplinan yang konsisten menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Katakunci: Kesehatan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Retensi Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aprillia Debora, Bode Lumanauw, & Yantje Uhing. (2025). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 3187-3203. <https://doi.org/10.63822/ydcfae73>

PENDAHALUAN

PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk bergerak dalam industri pengolahan kopra menjadi minyak kelapa mentah yang kemudian diproses lebih lanjut di MNS Bitung sebelum diekspor. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan efektif, terutama dalam menjaga retensi karyawan. Retensi menjadi aspek penting karena tingkat keluar-masuk karyawan dapat memengaruhi stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan. Sebagai industri pengolahan yang melibatkan mesin berat, MNS Luwuk menghadapi tantangan terkait keselamatan dan kondisi kerja. Berdasarkan data awal perusahaan, terdapat kecenderungan peningkatan pengunduran diri dalam beberapa tahun terakhir, meskipun angkanya belum tinggi. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keputusan karyawan bertahan, khususnya terkait penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja.

Tabel 1. Data Retensi Karyawan PT MNS Luwuk Tahun 2021 - 2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase Retensi (%)
2021	-	104	-
2022	104	101	97,12%
2023	101	99	98,02%
2024	99	102	103,03%
2025	102	93	91,18%

Sumber : Data dari PT MNS Luwuk, 2021-2025

Penerapan K3 menjadi perhatian penting mengingat sektor industri ini memiliki risiko kerja tinggi. Secara nasional, jumlah kecelakaan kerja yang dilaporkan BPJS Ketenagakerjaan terus meningkat setiap tahun, menunjukkan pentingnya perlindungan tenaga kerja dan penerapan standar keselamatan yang memadai.

Tabel 2. Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia (2019-2023)

No	Tahun	Jumlah kasus kecelakaan kerja
1	2019	182.835 kasus
2	2020	221.740 kasus
3	2021	234.370 kasus
4	2022	297.725 kasus
5	2023	370.747 kasus

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan, dilaporkan oleh GoodStats dan detikFinance

Selain faktor keselamatan, kedisiplinan kerja juga berpengaruh terhadap suasana kerja dan kenyamanan karyawan. Ketidakteraturan atau pelanggaran aturan dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini relevan dengan komposisi karyawan MNS Luwuk yang sebagian besar bekerja pada divisi berisiko tinggi.

Tabel 3. Data Karyawan PT MNS Luwuk Tahun 2025

No	Departement	Jumlah Karyawan (orang)
1	Factory Manager	1
2	Engineering	24
3	Production	18
4	Production Planning and Inventory Control (PPIC)	1
5	Quality Control (QC)	7
6	Personalia & General Affairs (PGA)	5
7	Security	8
8	Environment, Health, and Safety (EHS)	3
9	Purchasing	2
10	Accounting	5
11	Trading	3
12	Logistik	10
13	Shipping	1
14	UPK Ampana	5
Total		93

Sumber : Data dari PT MNS Luwuk, 2025

Data ini menunjukkan bahwa unit Engineering dan Production memiliki jumlah karyawan terbesar dan berada pada area kerja yang berisiko tinggi. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya penguatan program K3 dan budaya disiplin sebagai upaya meningkatkan kenyamanan kerja dan retensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Abdurrozzaq et al.,(2020:2) dalam bukunya mendefinisikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu gagasan dan usaha untuk memastikan keutuhan serta kesejahteraan baik secara fisik dan mental. Dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan setiap individu dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Suatu pekerjaan dapat dikategorikan aman apabila potensi risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja dapat diminimalisir atau dihindari. Sebaliknya, pekerjaan dianggap nyaman apabila para pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam kondisi psikologis yang positif, merasa betah, serta tidak mudah mengalami kelelahan secara fisik maupun mental.

Adapun indikator kesehatan kerja dan keselamatan kerja menurut Sudiro (2023:31) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang sehat secara medis
2. Ketersediaan fasilitas pendukung kesehatan
3. Layanan kesehatan di tempat kerja

*Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan pada
PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk
(Debora, et al.)*

4. Lingkungan kerja yang aman
5. Faktor manusia (kondisi pekerja)
6. Alat dan mesin kerja

Disiplin Kerja

Maskur et al., (2023:4) mendefinisikan disiplin ialah suatu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting untuk menjaga keteraturan serta kelancaran proses kerja di dalam organisasi. Dengan adanya disiplin, setiap individu diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan aturan dan prosedur yang telah ditentukan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Maskur et al., (2023:51) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam kehadiran
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
3. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

Retensi Karyawan

Rosita et al., (2024:153) mendefinisikan strategi retensi karyawan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk menjaga tenaga kerja terbaik dalam organisasi. Retensi karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa tenaga ahli utama tetap berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.

Adapun indikator retensi karyawan menurut Dewi et al.,(2024:32) sebagai berikut:

1. Keterlibatan karyawan (Employee Engagement)
2. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance)
3. Pengembangan Karir (Career Development)
4. Kualitas Kepemimpinan dan Komunikasi (Leadership and Communication Quality)

Penelitian Terdahulu

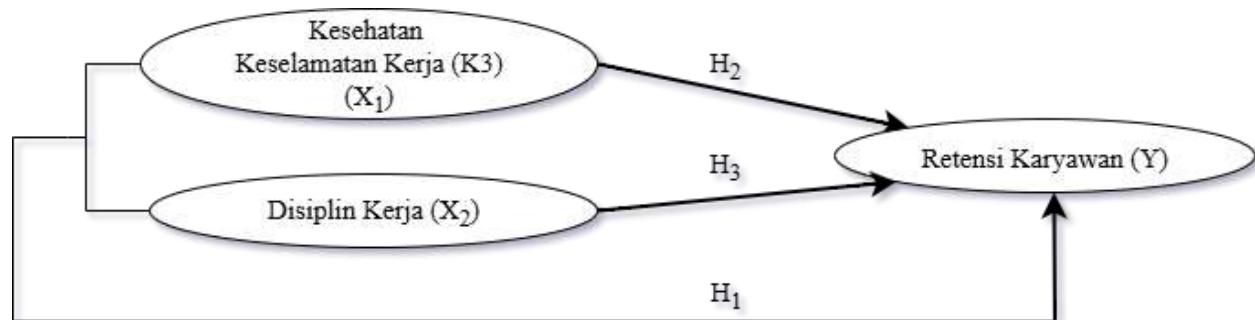
Penelitian Limbe dan Saerang (2024) bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis disiplin kerja, etika, serta kondisi kesehatan di lingkungan kerja secara menyeluruh, dampaknya terhadap produktivitas di PT. Candi Keynatech Utama, menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas meningkat secara signifikan ketika disiplin kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja diprioritaskan secara bersamaan. Produktivitas dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja hingga batas tertentu.

Penelitian Rorimpandey, Nelwan dan Taroreh (2022) bertujuan untuk mengetahui dampak K3, komitmen organisasi, dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, serta komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Ada korelasi yang lemah namun bisa dikenali antara K3 dengan produktivitas. Terdapat korelasi negatif yang kecil namun terlihat antara komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan serta merugikan terhadap produktivitas.

Penelitian Sumarni dan Muttaqin (2024) bertujuan menganalisis pengaruh kepercayaan diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT Multi Garmenjaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan perusahaan, dan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sebanyak 30 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepercayaan diri, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian Amin, Dotulong dan Ogi (2024) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat terhadap retensi karyawan pada PT Telkom Akses Manado. Penelitian ini melibatkan 74 responden sebagai sampel dan menggunakan regresi linier berganda disertai uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber : Kajian teori, 2025

H₁ : Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

H₂ : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₁) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

H₃ : Disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif digunakan dalam studi ini. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2023:7) merupakan pendekatan penelitian yang berorientasi pada data numerik (angka-angka) yang difokuskan untuk mengukur pengaruh variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada populasi atau sampel tertentu yang dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik yang diteliti. Data dikumpulkan dengan cara menggunakan instrumen terstandar, seperti kuesioner, yang bertujuan untuk memperoleh data objektif. Tujuan dari pendekatan asosiatif ialah menemukan korelasi antara banyak variabel. Dengan metode ini, menganalisis dampak serta korelasi antara variabel menjadi lebih mudah.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Pada penelitian ini, populasi ditetapkan sebanyak 93 karyawan PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2023:126) bahwa populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian. Seluruh populasi tersebut juga dijadikan sampel penelitian, sejalan dengan pendapat Sugiyono (2023:127) yang menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Sugiyono (2023:133) menjelaskan bahwa teknik ini sesuai digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau ketika peneliti ingin memperoleh data secara maksimal tanpa adanya tambahan informasi signifikan dari penambahan jumlah responden. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan seluruh 93 karyawan sebagai sampel sekaligus populasi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara daring. penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal, situs web, dan penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala likert dipergunakan agar menghitung respon partisipan tiap pernyataan pada variabel penelitian. Dalam skala likert, responden diminta menilai serangkaian pernyataan dengan memilih tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan yang paling sesuai dengan pandangan mereka. Umumnya skala likert memiliki 5 poin yang dapat mencakup rentang “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”

Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Variabel Dan Pengukuran Variabel

Variabel / Definisi	Indikator	Item Pernyataan
Kesehatan keselamatan Kerja (K3) (X1) adalah upaya menjaga keselamatan fisik dan mental tenaga kerja agar dapat bekerja secara aman dan nyaman, dengan meminimalkan potensi risiko di tempat kerja (Abdurrozzaq et al., 2020:2).	1. Ketersediaan dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) 2. Frekuensi kecelakaan kerja 3. Pelatihan K3 yang diberikan 4. Ketersediaan prosedur keselamatan 5. Kepuasan terhadap fasilitas K3	1. Saya selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. 2. Perusahaan menyediakan fasilitas K3 yang lengkap dan memadai. 3. Terdapat pelatihan keselamatan kerja secara berkala bagi karyawan. 4. Prosedur keselamatan kerja dijelaskan dengan jelas dan mudah dipahami 5. Saya merasa aman dan terlindungi saat bekerja di lingkungan perusahaan.
Disiplin Kerja (X2) adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi, guna menjaga kelancaran pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama (Maskur et al., 2023:4).	1. Tingkat kehadiran kerja 2. Ketepatan waktu masuk kerja 3. Ketaatan terhadap SOP kerja 4. Kepatuhan terhadap peraturan internal 5. Tanggapan terhadap tindakan disipliner	1. Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan 2. Saya datang tepat waktu ke tempat kerja setiap hari. 3. Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai SOP. 4. Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan. 5. Saya menerima teguran atau sanksi dengan baik saat melanggar aturan
Retensi Karyawan (Y1) adalah strategi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas agar tetap berkontribusi optimal dalam jangka panjang (Rosita et al., 2024:153).	1. Niat untuk tetap bekerja 2. Kepuasan terhadap pekerjaan 3. Lama masa kerja karyawan 4. Komitmen terhadap perusahaan 5. Partisipasi dalam pelatihan & pengembangan	1. Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang. 2. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini. 3. Saya merasa betah dan nyaman bekerja di perusahaan ini. 4. Saya tertarik mengikuti program pengembangan karir yang disediakan perusahaan. 5. Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Visi pengujian validitas guna memastikan instrumen dipergunakan guna mengukur variabel yang akan diteliti secara akurat selaras visi studi. Ghozali (2021:66). Guna memastikan pertanyaan kuesioner selaras serta mencerminkan konsep yang diteliti, pengujian validitas dipergunakan studi ini.

Menurut Ghozali (2021:61), reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil instrumen tetap konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Semakin tinggi nilai α , semakin konsisten konstruk yang diukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali, 2021:155). Penelitian ini menggunakan tiga jenis uji asumsi klasik yang berbeda. Pertama, kita memeriksa apakah data residu mengikuti distribusi normal dengan menjalankan uji normalitas. Jika ya, maka kita tahu model regresi tersebut dapat digunakan.

Uji Multikolineritas

Multikolineritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen terlalu kuat terkait satu sama lain; hubungan yang terlalu kuat membuat penilaian efek tiap variabel menjadi tidak akurat. Guna melakukan uji ini, nilai VIF serta Toleransi diperiksa

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians sisa berbeda atau tidak sama untuk setiap nilai prediksi dalam model regresi, digunakan uji heteroskedastisitas. Keandalan model dapat terganggu jika terdapat tren tertentu dalam distribusi kesalahan.

Analisis Linier Berganda

dijelaskan Ghozali (2021:277) guna memprediksi nilai variabel dependen dari nilai-nilai faktor independen atau untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dua atau lebih faktor independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum model regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan (variabel dependen)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Disiplin Kerja)

X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

ε = Error term

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Sugiyono (2023:151). Dengan menggunakan uji F (simultan) secara bersamaan menyelidiki apakah variabel K3 dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi retensi karyawan.

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2023:151) memberikan penjelasan mengenai uji parsial berfungsi menentukan apakah disiplin kerja dan K3 merupakan faktor independen yang memengaruhi retensi karyawan dengan menggunakan uji T parsial ini.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2023:151) koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu metode untuk menilai bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 tinggi, berarti variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sekitar 1 menunjukkan kemampuan prediktif model regresi yang baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_1)	X1.1	0,618	0,204	Valid
	X1.2	0,817	0,204	Valid
	X1.3	0,788	0,204	Valid
	X1.4	0,637	0,204	Valid
	X1.5	0,603	0,204	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,714	0,204	Valid
	X2.2	0,434	0,204	Valid
	X2.3	0,816	0,204	Valid
	X2.4	0,803	0,204	Valid
	X2.5	0,714	0,204	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,601	0,204	Valid
	Y.2	0,603	0,204	Valid
	Y.3	0,745	0,204	Valid
	Y.4	0,703	0,204	Valid
	Y.5	0,718	0,204	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Tabel 4, terlihat seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,204). Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap butir kuesioner mampu mengukur variabel yang dituju secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

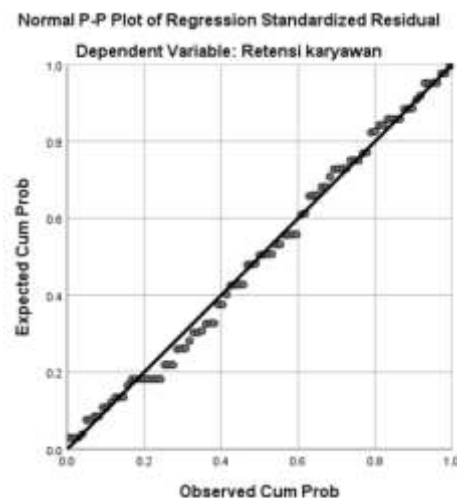
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,727	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,742	5	Reliabel
Retensi Karyawan	0,699	5	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yakni Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Nilai tersebut menandakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mempunyai tingkat konsistensi internal yang baik serta dapat diandalkan. Setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel mampu mengukur karakteristik yang sama secara stabil, sehingga jawaban responden tidak bersifat acak. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

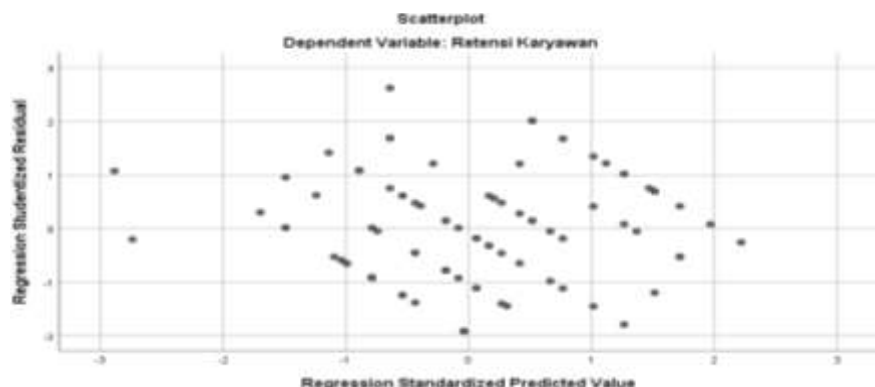
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	.834	1.199
	Disiplin Kerja	.834	1.199

Sumber : Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Tabel 6 diketahui Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,834 dengan VIF sebesar 1,199. Nilai yang sama juga ditunjukkan oleh variabel Disiplin Kerja, yakni Tolerance 0,834 dan VIF 1,199. Kedua nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah batas 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel bebas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Gambar 3, dalam grafik scatterplot memperlihatkan penyebaran titik-titik residual yang acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan pola tertentu seperti pengelompokan, penggelombangan, penyempitan, ataupun pelebaran. Pola sebaran acak ini menandakan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.842	1.495		2.570	.012
	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	.356	.067	.367	5.293	.000
	Disiplin Kerja	.502	.060	.576	8.294	.000

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaa regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = (-5.495) + 0,503 X_1 + 0,417 X_2 + e$$

Penjelasan untuk persamaan statistik diatas adalah :

- Nilai konstanta sebesar 3,842 menunjukkan bahwa apabila variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja dianggap tidak memberikan pengaruh atau berada pada nilai nol, maka tingkat retensi karyawan tetap berada pada posisi 3,842 satuan. Artinya, perusahaan sudah memiliki tingkat retensi dasar yang stabil meskipun kedua variabel bebas belum berkontribusi.
- Koefisien regresi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_1) adalah sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel K3 akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,356 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa pengaruh K3 terhadap retensi memang nyata dan berperan positif dalam mempertahankan karyawan.
- Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,502 menggambarkan bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja akan menaikkan retensi karyawan sebesar 0,502 satuan. Nilai ini lebih besar dibandingkan koefisien K3, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan retensi. Dengan signifikansi 0,000, pengaruhnya juga terbukti positif dan signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.078	2	93.539	79.534	.000 ^b
	Residual	105.847	90	1.176		
	Total	292.925	92			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Sumber : Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Di PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk, variabel Disiplin Kerja dan K3 memiliki dampak positif dan signifikan atas Retensi Karyawan, berdasarkan hasil uji F pada tabel 8. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, serta nilai F yang dihitung 79.534.

Uji T (Parsial)

Hasil tabel 7 menunjukkan :

1. Variabel K3 dengan nilai $t = 5,293$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Artinya, semakin baik penerapan K3, semakin tinggi retensi karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja dengan nilai $t = 8,294$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Maknanya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.631	1.08447

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Statistic 26, 2025

Tabel 9 diketahui nilai R sebesar 0,799 menunjukkan bahwa hubungan antara K3 dan Disiplin Kerja dengan Retensi Karyawan sangat kuat. R Square sebesar 0,639 berarti 63,9% perubahan retensi karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 36,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0,631 menegaskan bahwa model regresi yang digunakan stabil dan tetap akurat setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel.

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan nilai F hitung 79,534 yang menegaskan bahwa K3 dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Nilai R sebesar 0,799 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,639 berarti 63,9% variasi retensi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Adjusted R^2 senilai 0,631 menunjukkan bahwa model regresi stabil dan layak digunakan untuk menggambarkan pengaruh simultan K3 dan Disiplin Kerja terhadap retensi di PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis simultan diterima, yaitu K3 dan Disiplin Kerja berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan. Kombinasi antara lingkungan kerja yang aman dan perilaku kerja yang disiplin mendorong karyawan bertahan lebih lama di perusahaan. Hasil ini juga sejalan

dengan penelitian Limbe dan Saerang (2024) dan penelitian Samad et al., (2022) yang menunjukkan bahwa penerapan K3 dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan, produktivitas, serta kesediaan karyawan untuk bekerja dalam jangka panjang.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Retensi Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,356, nilai t hitung 5,293, dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan K3 akan meningkatkan Retensi Karyawan sebesar 0,356 satuan. Nilai t hitung yang jauh lebih besar dari t tabel menegaskan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi di PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk.

Hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif K3 terhadap retensi dapat diterima. Penerapan K3 yang konsisten meningkatkan rasa aman dan kenyamanan kerja sehingga membuat karyawan cenderung bertahan lebih lama. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Lumadja et al.,(2024) dan Lumadja et al.,(2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan terjamin mampu meningkatkan loyalitas serta menekan tingkat turnover.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,502, nilai t hitung 8,294, dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Koefisien ini merupakan yang terbesar di antara variabel lainnya, dan nilai beta 0,576 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja adalah variabel yang paling dominan dalam memengaruhi retensi. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin meningkat pula retensi karyawan.

Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi. Karyawan yang disiplin menunjukkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi semakin kuat. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Lumadja et al.,(2024) yang menjelaskan bahwa perilaku disiplin mampu meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk, baik secara simultan maupun parsial. Penerapan K3 yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, serta produktif, sehingga meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

SARAN

1. Saran Praktis
 - a. Bagi Manajemen PT Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk

Meskipun penerapan K3 sudah baik, perusahaan sebaiknya meningkatkan pengawasan dan konsistensi pelaksanaan di lapangan melalui monitoring rutin penggunaan APD dan pelatihan keselamatan kerja agar budaya K3 semakin tertanam.

b. Dalam Aspek Disiplin Kerja

Sistem kedisiplinan dapat diperkuat dengan pemberian apresiasi bagi karyawan disiplin dan teguran edukatif bagi pelanggar, serta komunikasi terbuka untuk memahami penyebab ketidakdisiplinan agar kebijakan lebih memotivasi.

c. Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan

Perusahaan dapat memperkuat strategi SDM dengan menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif melalui pengembangan karier, pelatihan, dan penghargaan atas kinerja guna meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan.

2. Saran Akademis

a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada berbagai sektor industri.

b. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif maupun metode campuran (mixed methods) untuk memahami secara lebih mendalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap penerapan K3 dan kedisiplinan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq, H., Bonaraja, P., Mahyuddin, S., Rakhmad, A., & Sri, G. (2020). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <https://Medium.Com/>. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Amin, M., Dotulong, L. O. H., Ogi, I. W. J., Amin, M., Dotulong, L. O. H., & Ogi, I. W. J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Bakat Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Telkom Akses Manado. 12(4), 636–647. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/59095>
- Dewi, Chrisyanti Irra, H., & Abrar, D. K. E. (2024). *Penerapan Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics*.
- Limbe, K. V. T., & Saerang, R. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Candi Keynatech Utama. *Jurnal Emba*, 12(3), 1585–1593. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/58005>
- Lumadja, A. R., Trang, I., & Jan, A. B. H. (2024). Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Nelayan Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. 12(3), 634–645. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/57528>

- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2023). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*.
- Rico Rorimpandey, Olivia Nelwan, R. T. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
- Rosita, S., Fithriani, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. 10(1), 745–753. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38322>
- Sudiro. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. In I. Y. Putri (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Sumarni, L. dan R. M. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Multi Garmenjaya. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213. <https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/3337>