

## PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG DIPENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PADA PT. KALISNA PUTRA CAHAYA DI MADIUN)

Arka Krisna Devansyah <sup>1)</sup>, Robby Sandhi Dessyarti <sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

arkakrisna22@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

### *Abstract*

*Productivity is a mental attitude that always tries and has the view that a tomorrow's life is better than today. According to Prastyana (2021) work productivity is the ability of a company to produce goods or services from various resources to increase the quality and quantity of work. To examine the effect of occupational health, work safety, and work discipline on employee productivity. This research was conducted based on the results of pre-research which showed that there were several problems regarding occupational health, work safety, and work discipline on employee productivity at PT Kalisna Putra Cahaya. The results of the study prove that (1) Occupational Health has a positive and significant effect on the productivity of PT. Kalisna Putra Cahaya; (2) Occupational Safety has a positive and significant effect on the productivity of PT. Kalisna Putra Cahaya; (3) Work Discipline has a positive and significant effect on the productivity of PT. Kalisna Putra Cahaya.*

**Keywords:** Occupational Health, Occupational Safety, Employee Productivity.

### **Abstrak**

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut (Prastyana, 2021) produktivitas kerja ialah keahlian suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dari bermacam sumber daya untuk menaikkan kualitas serta kuantitas pekerjaan. Untuk menguji pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pra- riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kalisna Putra Cahaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kalisna Putra Cahaya; (2) Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kalisna Putra Cahaya; (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kalisna Putra Cahaya.

**Kata Kunci :** Kesehatan Kerja, Keselamatan kerja, Produktivitas Karyawan.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi/perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus mendapatkan

pengkajian yang lebih dalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, 2017).

Perusahaan yang menyadari pentingnya produktivitas karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, salah satunya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) atau *occupational health and safety (OHS)*. Menurut (Suriyanti & Wahyudi, 2020) *occupational health and safety* adalah salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemeliharaan karyawan yang berarti mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut temuan (Rohimah, 2019) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan kerja para karyawan sehingga K3 harus dikelola dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dikemudian hari, seperti ketidakpuasan dari pekerja sampai dengan tuntutan hukum karena mengabaikan faktor K3. (Mathis & Jackson, 2017) mengartikan K3 secara terpisah yaitu kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keselamatan kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. (Njihia et al., 2017) menyimpulkan bahwa keselamatan karyawan adalah faktor penting kedua yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Pengkajian terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja menjadi sangat penting karena merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan

Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Menurut (Anggraeini et al., 2014) menyebutkan bahwa jika kedisiplinan kerja mengalami kenaikan maka produktivitas karyawan juga ikut naik yang berarti kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh

Pada perusahaan *General Contractor & Supplier* PT. Kalisna Putra Cahaya. Dimana ditemukan pelaksanaan pekerjaan dilapangan para teknisi dihadapkan dengan perbaikan instalasi listrik serta konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik yang memiliki daya 450 VA sampai dengan 30.000 kVA sehingga pekerjaan di PT. Kalisna Putra Cahaya dapat dikategorikan pekerjaan dengan resiko yang tinggi. Hal ini dapat mengganggu psikis karyawan karena merasa tidak aman dan nyaman dalam lingkungan mereka bekerja yang disebabkan radiasi listrik yang dapat mengancam kesehatan karyawan. Pada observasi yang dilakukan ditemukan indikasi karyawan yang terkena radiasi listrik dikarenakan tingkat radiasi listrik yang tinggi di tempat kerja. Dalam kurun waktu tahun 2017 sampai dengan 2021 yang menunjukkan bahwa terjadi peristiwa kecelakaan kerja di tempat kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan data kecelakaan kerja pada tabel dibawah ini dimana sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan masih belum berjalan dengan maksimal karena tingkat kecelekaan kerja karyawan mengalami kenaikan.

Tabel 1 Data tingkat kecelakaan kerja karyawan bagian *electrical* yang terjadi pada PT. Kalisna Putra Cahaya tahun 2017-2021.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Kecelakaan | Presentase |
|-------|-----------------|-------------------|------------|
| 2017  | 76              | 8                 | 11%        |
| 2018  | 76              | 6                 | 8%         |
| 2019  | 70              | 10                | 14%        |
| 2020  | 66              | 12                | 18%        |
| 2021  | 76              | 15                | 20%        |

Sumber: PT. Kalisna Putra Cahaya

Berkaitan dengan bahaya yang akan timbul pada saat bekerja, kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu hal paling penting. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketaat terhadap aturan waktu yang meliputi aturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat kerja. Tetapi, berdasarkan pengamatan masih ada karyawan yang melanggar kedisiplinan dengan datang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam yang berlaku, istirahat sebelum jam istirahat kerja yang sudah ditentukan, dan pulang kerja tidak sesuai aturan jam pulang di PT. Kalisna Putra

Cahaya. Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi produktivitas karyawan yang ditunjukkan pada kurun waktu 2017-2021 target realisasi belum bisa dicapai oleh perusahaan.

Tabel 2 Data Realisasi Penggantian Kwh Meter 1 Pasha Tahun 2017-2021  
Wilayah PT. PLN UP3 Ponorogo.

| Tahun | Satuan | Volume | Target | Realisasi | Presentase |
|-------|--------|--------|--------|-----------|------------|
| 2017  | Buah   | 15.207 | 15.207 | 13.982    | 92%        |
| 2018  | Buah   | 15.725 | 15.725 | 14.850    | 94%        |
| 2019  | Buah   | 15.750 | 15.750 | 14.124    | 90%        |
| 2020  | Buah   | 11.207 | 11.207 | 9.987     | 89%        |
| 2021  | Buah   | 15.234 | 15.234 | 13.225    | 87%        |

Sumber : PT. Kalisna Putra Cahaya

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Njihia et al., 2017) menyimpulkan bahwa kesehatan karyawan merupakan faktor penting pertama yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Benhardin & Ismail, 2020) yang menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya berbanding terbalik temuan (Kusuma, 2017) bahwa kesehatan karyawan tidak berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan pada suatu organisasi perusahaan. Selain itu, temuan (Saputra, 2014) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal itu diperkuat oleh temuan (Ginting & Suana, 2020) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Berbanding terbalik dengan Saputra, Suana Dan Ginting temuan (Budihardjo et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan (Jaya, 2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbanding terbalik dengan Osha dan Jaya temuan (Assagaf et al., 2015) menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatanyang bertujuan agar tenaga kerja memperolehkeadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental,maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Husni, 2014). Menurut (Siswanto, 2015) kesehatan kerja adalah menunjukkan

pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan fakta-fakta dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah jaminan atau perlindungan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

### **Keselamatan Kerja**

Menurut (Mirwan, 2015) keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan program yang dibuat perusahaan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja terhadap karyawan dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan akibat kerja. bisa disimpulkan bahwa kemampuan setiap individu untuk menyeimbangkan setiap peran dan tanggung jawabnya yang berkaitan erat dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan bukan kerjanya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin kerja adalah tingkah laku, perbuatan dan sikap yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Darmawan, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sadar dan bersedia dalam kewajiban mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat mengendalikan segala perilaku pekerja guna mencapai suatu target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut (Prastyana, 2021) produktivitas kerja ialah keahlian suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dari bermacam sumber daya untuk menaikkan kualitas serta kuantitas pekerjaan. Produktivitas kerja pada umumnya diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai dalam menghasilkan produk. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kegiatan yang dilakukan dengan memperoleh hasil secara maksimal dengan penggunaan sumber daya yang

seminimal mungkin tanpa mengabaikan kualitas yang telah ditentukan sebelumnya.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kalisna Putra Cahaya Jl. Cahyo Indah Blok A7, Kelurahan Kelun, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah 4 (empat) bulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian yaitu karyawan bagian *Electrical* PT. Kalisna Putra Cahaya yang terdapat sebanyak 76 karyawan yang terbagi menjadi 2 sub bagian yaitu *Elecectrical Engineering* dan *Asisten Electrical Engineering*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. . Sensus merupakan istilah yang sering digunakan untuk mengutarakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data Penelitian

Data yang dipakai di dalam penelitian ini berasal dari responden, yaitu bagian *Electrical* PT. Kalisna Putra Cahaya terdapat sebanyak 76 karyawan yang terbagi menjadi 2 sub bagian yaitu *Elecectrical Engineering* dan *Asisten Electrical Engineering*. Sampel penelitian ini terdiri dari 76 responden, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorovsmirnov*. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan melihat nilai signifikansi pada 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berdasarkan uji normalitas data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |         |
|------------------------------------|----------------|---------|
|                                    |                | ABS     |
| N                                  |                | 76      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0,5722  |
|                                    | Std. Deviation | 0,32297 |

|  |          |                     |
|--|----------|---------------------|
| Most Extreme Differences                           | Absolute | 0,070               |
|  | Positive | 0,070               |
|  | Negative | -0,048              |
| Test Statistic                                     |          | 0,070               |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |          | ,200 <sup>c,d</sup> |
| a. Test distribution is Normal.                    |          |                     |
| b. Calculated from data.                           |          |                     |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |          |                     |
| d. This is a lower bound of the true significance. |          |                     |

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Hasil uji normalitas menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh apakah variabel independen yang dinyatakan dengan X, berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dengan Y, berdasarkan perkembangan secara proporsional. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya (Y) yang dipengaruhi variabel kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), Penelitian lini menggunakan regresi berganda dengan 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)        | 1,133                       | 0,019      |                           | 1,832 | 0,071 |
|                           | Kesehatan Kerja   | 0,151                       | 0,067      | 0,152                     | 2,257 | 0,000 |
|                           | Keselamatan Kerja | 0,178                       | 0,108      | 0,187                     | 1,649 | 0,000 |
|                           | Disiplin Kerja    | 0,465                       | 0,089      | 0,650                     | 5,246 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Variabel Kesehatan Kerja (X1) yang bernilai sebesar 0,151 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika variabel Kesehatan Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,151 kali. Variabel Keselamatan Kerja (X2) yang bernilai sebesar 0,178 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika variabel Keselamatan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,178 kali. Variabel Disiplin Kerja (X3) yang bernilai sebesar 0,465 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,465 kali.

### Uji t

Signifikan parameter individu atau uji t pada umumnya menampilkan seberapa jauh Variabel X secara individual pada saat menjelaskan variabel Y (Ghozali, 2018). Uji hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)        | 1,133                       | 0,019      |                           | 1,832 | 0,071 |
|                           | Kesehatan Kerja   | 0,151                       | 0,067      | 0,152                     | 2,257 | 0,000 |
|                           | Keselamatan Kerja | 0,178                       | 0,108      | 0,187                     | 1,649 | 0,000 |
|                           | Disiplin Kerja    | 0,465                       | 0,089      | 0,650                     | 5,246 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Hasil uji t diperoleh bahwa kesehatan kesehatan kerja memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. Keselamatan kerja memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. Disiplin kerja memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya.

### Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ditunjukkan pada tabel dibawah lini:

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | ,976 <sup>a</sup> | 0,952    | 0,950             | 0,67397                    |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan                                 |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai R Square yang diperoleh adalah 0,952 atau 95,2% yang berarti variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi sebesar 95,2% produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh kesehatan kerja, keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Kesehatan kerja merupakan variabel independent dalam penelitian ini dari regresi linier berganda variabel kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 15,1%. Sedangkan untuk hasil uji t dapat dilihat bahwa kesehatan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,050. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. Artinya, jika kesehatan kerja meningkat, maka produktivitas karyawan electrical

pada PT Kalisna Putra Cahaya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kesehatan kerja menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. 2). Keselamatan kerja merupakan variabel independent dalam penelitian ini dari regresi linier berganda variabel keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 17,8%. Sedangkan untuk hasil uji t dapat dilihat bahwa keselamatan kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ . Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. Artinya, jika keselamatan kerja meningkat, maka produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika keselamatan kerja menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. 3). Disiplin kerja merupakan variabel independent dalam penelitian ini dari regresi linier berganda variabel kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 46,5%. Sedangkan untuk hasil uji t dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya. Artinya, jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas karyawan electrical pada PT Kalisna Putra Cahaya.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut ini :

- 1). Untuk penelitian kedepan diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperkaya referensi terkait faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan cara mendapatkan dukungan berupa kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dari perusahaan, untuk meningkatkan disiplin karyawan pada perusahaan tempat bekerja sehingga menimbulkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya memberikan hasil yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeini, O. S., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Assagaf, S., Dotulong Pengaruh Disiplin, L., dan, M., Cecilia Assagaf, S. Y., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan

- Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence Of Discipline, Motivation And Working Spirit On Employee Productivity At Local Revenue Offices Of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Benhardin, D., & Ismail, R. S. (2020). Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Haleyora Powerindo Bandung. *JEMPER(Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*, 2. <http://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/jemper>
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. ., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374>
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Tempriana Media Grafika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2107. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p03>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revi). Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,.
- Jaya, A. A. N. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan, Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii (Persero) Kebun Mumbul*, 24(1), 54–69.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kusuma, A. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam

- Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mirwan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Njihia, E. W., Nzulwa, D. J., & Kwena, R. (2017). *Influence Of Occupational Safety And Health On Employee Productivity In The Manufacturing Sector In Kenya*. [www.strategicjournals.com](http://www.strategicjournals.com)
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Prastyana, W. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Vme Process*. Universitas Putera Batam.
- Rohimah, A. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pgt (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo* [IAIN Ponorogo]. <https://doi.org/10.37708/0033-2909.I26.1.78>
- Saputra, A. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. 2(3), 3059–3069.
- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3.
- Suriyanti, & Wahyudi. (2020). Implementation of Occupational Safety and Health on Employees Productivity of Pt . Leighton. *Jurnal Ekonomi*, 16, 104–115.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.