Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 38650-38664

# Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

Muhammad April[1], Eqi Rizki Suqron[2]
[1,2,3,] Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Email: muhammad.april@uin-suska.ac.id[1], eqirizky12@gmail.com[2]
Corresponding Author: Muhammad April, email: muhammad.april@uin-suska.ac.id

Published: December, 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 133 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tiingkat kesalahan (eror) 5%. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,753, hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 75,3 % terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

## *ABSTRACT*

This research was conducted at PT. Serikat Putra, Pelalawan Regency. The purpose of this study is to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Productivity (Y) at PT. Serikat Putra, both partially and simultaneously. The population in this study consisted of all production employees of PT. Serikat Putra, totaling 133 individuals. The sample consisted of 100 employees, determined using the Slovin formula with a margin of error of 5%. The data used in this study include both primary and secondary data. The data analysis method is quantitative, using multiple linear regression tests, and the data were analyzed with the SPSS software. The results of the study show that Occupational Health and Safety (OHS) and Work Discipline variables have a significant influence on Employee Productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (RI) is 0.753, indicating that OHS and Work Discipline collectively contribute 75.3% to employee productivity, while the remaining 24.7% is influenced by other variables not examined in this study.

*Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, Employee Productivity*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan output maksimal dengan memanfaatkan input seminimal mungkin. Dalam konteks manajemen modern, produktivitas bukan hanya tentang efisiensi teknis, tetapi juga tentang kemampuan beradaptasi dengan perubahan, inovasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal Arifin.

Tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan dalam waktu 5 tahun terakhir, dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

Tabel 1. Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Produksi | Realisasi | Persentasi Pencapaian Realisasi |
|---|---|---|---|---|
| 2020 | 140 | 170.693 ton | 165.356 ton | 99,62% |
| 2021 | 136 | 182.476 ton | 134.234 ton | 99,99% |
| 2022 | 134 | 194.334 ton | 155.433 ton | 87,48% |
| 2023 | 134 | 200.775 ton | 153.456 ton | 85,40% |
| 2024 | 133 | 204.163 ton | 145.980 ton | 88,14% |

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 data produktivitas karyawan PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan selama periode 2020 hingga 2024, terlihat bahwa secara umum perusahaan telah menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, dengan persentase realisasi produksi mendekati atau bahkan mencapai target, seperti pada tahun 2020 (99,62%) dan 2021 (99,99%). Namun demikian, jika dilihat lebih dalam, terdapat tren penurunan persentase pencapaian produksi sejak tahun 2022 hingga 2024, yakni masing-masing sebesar 87,48%, 85,40%, dan 88,14%. Penurunan ini mengindikasikan adanya dinamika dalam proses produksi yang belum sepenuhnya optimal, meskipun jumlah karyawan relatif stabil. Menurut Mahmudi dalam bukunya menjelaskan kategori tingkat keberhasilan produktivitas dibawah ini[1]:

Tabel 2. Tingkat Keberhasilan Produktivitas

| Persentase pencapaian (%) | Kategori | Keterangan |
|---|---|---|
| > 100% | Sangat baik | Mencapai target |
| 90-99% | Baik | Hampir mencapai target |
| 80-89% | Cukup (perlu di evaluasi) | Dalam batas wajar tapi perlu evaluasi yang mendalam |
| < 80% | Rendah (perlu tindakan korektif) | Tidakmencapai target dan perlu evaluasi secara menyeluruh |

*Sumber: Mahmudi 2021*

Pada tahun 2024, tingkat keberhasilan produktivitas mencapai 88% dari total target yang telah ditetapkan. Capaian ini tergolong dalam kategori "Cukup", yaitu berada pada rentang 80%–89%. Meskipun masih dalam batas toleransi dan dapat diterima, hasil ini belum mencerminkan performa optimal, sehingga memerlukan perhatian lebih serius dari seluruh pihak terkait. Produktivitas sebesar 88% memang menunjukkan bahwa sebagian besar target telah dicapai, namun masih terdapat kekurangan signifikan yang tidak boleh diabaikan.

Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan atau ketidakefisienan dalam pelaksanaan kegiatan yang perlu segera dievaluasi dan dibenahi. Dengan capaian yang belum ideal ini, fokus peningkatan kinerja harus menjadi prioritas utama, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Perlu dirumuskan strategi yang lebih efektif dan berbasis data untuk mendorong pencapaian target secara penuh. Harapannya, pada periode mendatang, tingkat produktivitas dapat meningkat secara nyata dan masuk dalam kategori "Baik" atau bahkan "Sangat Baik", sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan tidak berjalan dengan maksimal dikarenakan karyawan itu sendiri tidak mematuhi apa yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

[1] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* (UPP STIM YKPN, 2019), h. 86

Dalam usaha memperhatikan keselamatan & kesehatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan menyediakan alat keamanan kerja dan pelindung diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kemudiaan perusahaan memberikan penyuluhan kepada karyawan tentang cara kerja dan pengguna alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan telah membuat kebijakan bagi karyawan akan keselamatan dan kesehatan (k3) namun masih ada karyawan yang mengabaikan ataupun melanggar kebijakan tersebut.

Tabel 3 Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Tingkat Klasifikasi Kecelakaan | | | Jumlah (Orang) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ringan (Orang) | Sedang (Orang) | Berat/meninggal Dunia (Orang) | |
| 2020 | 140 | 1 | - | - | 1 |
| 2021 | 136 | 2 | 1 | - | 3 |
| 2022 | 134 | 6 | 4 | - | 10 |
| 2023 | 134 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 2024 | 133 | 4 | - | - | 4 |

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir jumlah kecelakaan kerja yang berat di tahun 2023 yaitu kecelakaan berat 1 orang tentu hal ini menjadi masalah besar bagi perusahaan yang telah berusaha untuk menerapkan standar K3 yang sesuai SOP, namun pada kenyataannya tingkat kecelakaan kerja masih tetap saja terjadi yang dikarenakan ulah karyawan itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisien dalam proses kerja serta berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun. Dimana kita ketahui bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi perusahaan, masih ada karyawan panen yang melanggar aturan dari perusahaan.

Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Menurut Gibson et.al disiplin yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.[2] Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu mengelola waktu mereka, memprioritaskan tugas, dan menjaga fokus pada pekerjaan meskipun tidak selalu berada di bawah pengawasan langsung. Sebaliknya, ketika disiplin diabaikan, karyawan sering mengalami penurunan produktivitas karena adanya gangguan, penundaan pekerjaan, dan hilangnya motivasi. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan juga belum memberikan hasil yang memuaskan, penyebab ketidakdisiplinan Ditambah lagi dari segi absensi yaitu tingkat kehadiran karyawan, dimana tidak berjalannya absensi secara optimal. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang terdapat pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024

| Tahun | Hari kerja | Jumlah Karyawan | Absensi | | | Jumlah Orang |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sakit | Izin | Alpha | |
| 2020 | 250 | 140 | 5 | 5 | 13 | 23 |
| 2021 | 250 | 136 | 4 | 4 | 11 | 19 |

[2] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. *Organizations: Behavior, structure, processes*. (New York: McGraw-Hill Education, 2020)..h. 93

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2022 | 250 | 134 | 4 | 7 | 13 | 24 |
| 2023 | 250 | 134 | 7 | 6 | 8 | 21 |
| 2024 | 250 | 133 | 6 | 7 | 9 | 22 |

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya berfluktuasi. Dimana pada tahun 2020 terdapat tingkat absensi sebanyak 23, kemudian pada tahun 2021 terdapat tingkat absensi sebanyak 19, selanjutnya pada tahun 2022 mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran yaitu sebanyak 24, pada tahun 2023 dengan tingkat ketidakhadiran sebanyak 21, dan pada tahun 2024 terdapat tingkat absensi sebanyak 22.

Kurangnya disiplin karyawan dapat juga terlihat pada saat libur hari besar keagamaan banyak karyawan yang memperpanjang waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus maka berpengaruh kepada produktivitasnya yang akan turun- menurun yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Dan dari hasil observasi pada karyawan ditemukan fenomena-fenomena disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pelanggaran Kerja Ringan
    a. Masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan pulang bukan pada jam pulang sehingga terganggunya proses pencapaian target
    b. Masih ditemukan karyawan yang memperpanjang waktu liburnya.
2. Pelanggaran Kerja Sedang
    a. Masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung kerja.
    b. Bolos atau tidak masuk kerja tanpa izin yang sah
3. Pelanggaran Kerja Berat
    a. Melakukan tindakan kriminal, penipuan
    b. Melakukan perbuatan asusila

Upaya perusahaan untuk menangani karyawan yang tidak disiplin dengan perusahaan menangani pelanggaran disiplin melalui tahapan sanksi yang bersifat progresif. Tahapan ini dimulai dari teguran lisan, dilanjutkan dengan teguran tertulis, kemudian dapat meningkat ke skorsing sementara, dan apabila pelanggaran bersifat berat atau terus berulang, dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.[3]

Menurut Simanjuntak produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan ataupun output: input.[4] Ahli lain Sedarmayanti menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.[5]

Menurut Tisnawati dan Saefullah pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Jika sebuah perusahaan menargetkan untuk mengahasilkan 1000 unit produk dalam waktu 1 jam dengan

[3] Hasibuan, M. S. P., *Manajemen sumber daya manusia*.( Jakarta: Bumi Aksara, 2019). h. 34
[4] Simanjuntak, P. J. *Manajemen dan evaluasi kinerja*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2019). h. 45
[5] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2019).

kualitas A dengan mempergunakan 100 orang pekerja, maka perusahaan tersebut dikatakan produktif.[6]

Menurut Sutrisno untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, sebagai berikut[7]:

1. Kemampuan
   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
   Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, miningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Kasmir keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan suatu aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.[8]

Menurut Ardana dkk pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofi dan teknis. Secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.[9]

---

[6] Tisnawati, N., & Saefullah, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Widya Padjadjaran, 2020), h. 369

[7] Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2017), h. 104-105

[8] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), h.266

[9] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2024), h. 208

Adapun faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja, menurut Nurmansyah bahwa ada dua penyebab utama kecelakaan, yaitu secara lingkungan kerja dan manusia itu sendiri berikut ini penjelasannya[10]:

1. Penyebab utama dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja adalah:
   a. Pekerjaan itu sendiri
   b. Karyawan atau lingkungan
   c. Peralatan dan teknologi yang tidak sempurna
   d. Tidak ada perlengkapan pelindung
   e. Penerangan ruangan yang tidak memadai
   f. Adanya bahan kimia atau gas yang mudah terbakar
   g. Lingkungan yang bising
2. Penyebab kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah:
   a. Sikap yang buruk
   b. Kecerobohan
   c. Kerja yang sembrono
   d. Keletihan
   e. Melamun
   f. Moral yang rendah

Menurut Catarina indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut[11]:

1. Keselamatan kerja
   a. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
      Pemahaman karyawan tentang kegunaan ataupun tata cara pemakaian alat keselamatan kerja seperti masker, sepatu, sarung tangan, dan helm, para karyawan harus paham betul bahwa kapan waktu yang dibolehkan untukmelepaskan alat keselamatan dan waktu wajib untuk menggunakan alat keselamatan para karyawan itu sendiri.
   b. Jaminan keselamatan kerja
      Ialah lingkungan kerja dari perusahaan yang mampu menjamin keselmatan bagi para karyawannya seperti adanya rambu-rambu peringatan bahaya, ketersediaan alat keselamatan kerja dan p3k.
   c. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja
      Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang lengkap sudah memenuhi standar yang mempuni dan sesuai dengan tingkat bahaya yang ditanggung oleh pekerja.
2. Kesehatan kerja
   a. Tingkat kesehatan secara periodik
      Pemeriksaan rutin dengan skala waktu tertentu yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengecek keadaan kondisi kesehatan karyawannya agar dapat menghindar karyawan dari gejala penyakit yang didapat akibat pekerjaannya.
   b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan
      Jaminan kesehatan dari perusahaan untuk para karyawannya seperti : lingkungan kerja yang sehat dan steril, pemberian alat-alat bantu kerja yang menunjang kesehatan karyawan selama bekerja dan jaminan pengobatan jika karyawan sakit.
   c. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan
      Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang kesehatan kerja para karyawannya seperti adanya puskesmas.

[10] Nurmansyah, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Pekanbaru: Unilak Press, 2018), h. 19
[11] Catarina, *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 72

Menurut Soediono, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.[12]

Rivai mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.[13]

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi diantaranya, Simamora[14]:

1. Kepatuhan pada peraturan
   Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memnuhi standar perusahaan.
2. Efektif dalam bekerja
   Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksankannya.
3. Kehadiran tepat waktu
   Dengan datang ke tempat kerja secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
4. Tindakan korektif
   Tindakan perbaikan agar tidak terjadi lagi kesalahan saat bekerja
5. Tingkat absensi
   Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu, datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat.
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
   Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## METODE PENELITIAN

Bila dilihat dari jenis dan teknik pengambilan data, maka penelitian ini tergolong penelitian lapangan (Field Research) karena penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode deksriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan mengumpulkan data berupa angka kemudian diolah dengan menggunakan program statistik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan korelasional, karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan baik secara langsung maupun tidak langsung.[15]

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[16] Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 133 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability Sampling yaitu setiap

[12] *Sutrisno, h. 87*

[13] Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 825

[14] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2010) h.*234

[15] Syaifudin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 5.

[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

anggota populasi memiliki peluang yang sama dan terukur untuk dipilih sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah Metode Random Sampling. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukan oleh Slovin[17]
Dengan demikian teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan nilai e = 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah Sampel
N= Jumlah Populasi
$e^2$ = tingkat Kesalahan yang ditoleransi

$$n = \frac{133}{1+133\,(0{,}05)^2} = 99{,}8$$

Berdasarkan rumus diatas dapat ditarik sampelnya sebanyak 99,8 dibulatkan menjadi 100 Karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar 0,3 maka faktor tersebut merupakan construck yang kuat.[18]

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Corrected Ittem-Total Corelation | Tanda | Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) | X1.1 | 0,787 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.2 | 0,855 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.3 | 0,906 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.4 | 0,861 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.5 | 0,771 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.6 | 0,856 | > | 0,3 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,871 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.2 | 0,908 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.3 | 0,867 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.4 | 0,888 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.5 | 0,921 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.6 | 0,698 | > | 0,3 | Valid |
| Produktivikta s Kerja (Y) | Y.1 | 0,894 | > | 0,3 | Valid |
| | Y.2 | 0,899 | > | 0,3 | Valid |
| | Y.3 | 0,856 | > | 0,3 | Valid |
| | Y.4 | 0,856 | > | 0,3 | Valid |
| | Y.5 | 0,848 | > | 0,3 | Valid |
| | Y.6 | 0,629 | > | 0,3 | Valid |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

[17] *Ibid.,*
[18] Ghozali, I. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 45

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalan pervariabel bahwa nilai Corrected Item Total Correlation untuk masing-masing variabel berada > 0,3 . Ini menunjukkan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha >0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha <0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji realibiltatas :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | *Cronback Alpha* | Tanda | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) | 0,915 | > | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,932 | > | 0,6 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,915 | > | 0,6 | Reliabel |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) | 0,915 | > | 0,6 | Reliabel |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas Keselamatan kesehatan Kerja 0,915, Disiplin Kerja 0,932, dan Produktivitas Kerja 0,915 dimana nilai Cronback Alpha seluruh variabel > 0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.14045883 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 |
| | Positive | .065 |
| | Negative | -.070 |
| Test Statistic | | .070 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Berdasarkan dari tabel 7 diatas diatas terlihat bahwa nilai sig (2.tailed) sebesar 0,200 > 0, 05. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.[19]

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients[a] | | | |
|---|---|---|---|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Keselamatan Kesehatan Kerja | .270 | 3.699 |
| | Disiplin Kerja | .270 | 3.699 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Dapat dilihat pada tabel 8 bahwa nilai TOL > 10 variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) keduanya memiliki nilai yang sama 0,270 dan nilai VIF variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,699 lebih kecil dari 10. Maka hasil penelitian ini pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.178 | .698 | | 4.556 | .000 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -.083 | .054 | -.291 | -1.537 | .128 |
| | Disiplin Kerja | .020 | .059 | .064 | .339 | .735 |
| a. Dependent Variable: ABRESID | | | | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Berdasarkan tabel 9 output diatas diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas . hal ini karena sig Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap absolut residual sebesar 0,128> 0,05, sig variabel Disiplin Kerja terhadap residual sebesar 0,735> 0,05.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dapat dilihat dengan persamaan Y= a+ b X + b X + e.. Hasil dari uji regrsi liner berganda dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.052 | 1.068 | | 2.858 | .005 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | .419 | .083 | .491 | 5.053 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .381 | .090 | .410 | 4.219 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

[19] *Ghozali, h. 47*

Sesuai tabel 10 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 3{,}052 + 0{,}419\,X_1 + 0{,}381\,X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 3.052. Artinya jika variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan diasumsikan nol (0), maka Produktivitas Kerja pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan 3.052
b. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,419. Jika variabel Keselamatan kesehatan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami penurunan sebesar 0,419 Begitu sebaliknya, jika variabel Keselamatan Kesehatan Kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,419
c. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,381. Jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,381. Begitu sebaliknya, jika variabel Disiplin Kerja menurun sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,381.
d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Beban Kerja (XI), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.052 | 1.068 | | 2.858 | .005 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | .419 | .083 | .491 | 5.053 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .381 | .090 | .410 | 4.219 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Untuk nilai T tabel ialah 1,984 (□/2; n-k-1) Dimana n merupakan banyak responden dan k merupakan banyaknya variabel (bebas dan terikat). Maka df = 100-2-1= 97

Sesuai tabel 11 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Keselamatan Kesehatan Kerja, diketahui t hitung (5,053) > t tabel (1,984) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_(o ) ditolak dan H_(a ) diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.
2. Disiplin Kerja, diketahui t hitung (4,219) > t tabel (1,984) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_(o ) ditolak dan H_(a ) diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pealalawan.

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Nilai F tabel diketahui senilai 3,09.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1379.175 | 2 | 689.588 | 147.473 | .000[b] |
| | Residual | 453.575 | 97 | 4.676 | | |
| | Total | 1832.750 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja | | | | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Sesuai data yang tersaji pada tabel 12 di atas, F hitung sebesar 147,473 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (147,473) > F tabel (3,09) dan sig (0,000) < 0,05). Maka H0 di tolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi (RI) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.[20] Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu..

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .867[a] | .753 | .747 | 2.162 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | |

*Sumber : Pengolahan data spss 25*

Pada tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square 0,753, bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat djelaskan oleh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

   Berdasarkan Penelitian ini menunjukkan Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung (5,053) > t tabel (1,984) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_(o ) ditolak dan H_(a ) diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

   Hasil ini sejalan dengan penelitian Achmad dkk. (2021) dalam Competitive Strategic Economic Journal pada PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar, yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien determinasi sebesar 35,16%. Lingkungan kerja yang aman dan penerapan K3 secara optimal mampu meminimalkan risiko kecelakaan, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

   Menurut Sedarmayanti Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan

20

efisiensi dan produktivitas dalam bekerja.[21]

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya menjadi kewajiban normatif perusahaan, tetapi juga merupakan strategi produktivitas yang efektif. Ketika karyawan merasa aman secara fisik dan psikologis, mereka lebih fokus dalam bekerja, lebih jarang absen, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas. Hal inilah yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara langsung di lapangan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan penelitian ini diketahui menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktiivtas Kerja dengan nilai t hitung (4,219) > t tabel (1,984) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_(o ) ditolak dan H_(a ) diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pealalawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Trisna Yuliana (2022) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi aturan, serta konsisten terhadap komitmen kerja, sehingga produktivitas dapat tercapai dengan baik.

Dapat menjelaskan bahwa produktivitas sangat erat kaitannya dengan tingkat kedisiplinan individu dalam menjalankan kewajibannya. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan orientasi pada tanggung jawab dan hasil, sehingga tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu, disiplin menjadi landasan utama yang menopang keberhasilan tim lapangan dalam mencapai target produktivitas.

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan hasil penelitian Diketahui F hitung sebesar 147,473 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (147,473) > F tabel (3,09) dan sig (0,000) < 0,05). Maka H_(o )di tolak dan 〖 H〗_(a )diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

Diketahui bahwa nilai nilai R square 0,753, bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat djelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fazrur Rahman dkk. dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial pada PT. Smart Tbk Padang Halaban, yang menemukan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan F hitung sebesar 15,147 > F tabel 2,60, signifikansi 0,000 < 0,05, dan R Square sebesar 0,763. Kombinasi penerapan K3 dan kedisiplinan kerja yang tinggi mampu memberikan lingkungan kerja yang aman dan teratur, sehingga produktivitas karyawan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Penerapan keselamatan kerja dan kedisiplinan yang baik merupakan bentuk nyata dari penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.[22]

Dijelaskan bahwa ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik melalui program K3 yang sistematis dan karyawan menerapkan disiplin tinggi, maka seluruh proses kerja akan berjalan lebih efisien dan terukur. Kombinasi ini memungkinkan perusahaan mencapai target operasional dengan lebih optimal. Oleh karena itu, K3 dan disiplin kerja bukan hanya faktor

[21] *Sedarmayanti.,*

[22] Mangkunegara, A. A. A. P. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).

teknis, tetapi juga strategi manajerial yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas khususnya pada karyawan lapangan yang menghadapi tantangan kerja langsung di lokasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan
3. Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan

### Saran

Setelah membaca kesimpulan dari penelitian ini, maka adapun saran yang telah dirumuskan oleh peneliti. Saran tersebut yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa Keselamatan Kesehatan kerja sangat mempengaruhi produktivitas Kerja karyawan. Maka perusahaan sebaiknya menerapkan sistem K3 secara konsisten melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung diri, serta pengawasan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang sehat dan aman akan meningkatkan rasa nyaman, mengurangi kecelakaan kerja, dan secara langsung mendorong peningkatan produktivitas karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka perusahaan harus dapat meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, dengan cara memberikan sanksi terhadap karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan, serta memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Keselamatan Keselamatan Kerja dan Disiplin terhadap produktivitas Kerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak diteliti penulis.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA


Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Catarina, R. (2019). Manajemen Kesdamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill Education

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mahmudi. (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurmansyah. (2018) Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Unilak Press

Rivai, Z. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada,

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Simanjuntak, P. J. (2019). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Azwa, S. (2004) Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Tisnawati, N., & Saefullah, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Widya Padjadjaran.