



PENGARUH DISIPLIN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CALMIC INDONESIA DI JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT CALMIC INDONESIA IN SOUTH JAKARTA

Jejen Zaenal Paizin¹, Fathan Arif²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Zainaljejen84@gmail.com^{1*}, dosen02154@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 25-07-2025

Revised : 26-07-2025

Accepted : 28-07-2025

Published : 30-07-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial effect of work discipline on employee work productivity at PT Calmic Indonesia in South Jakarta, to determine the partial effect of Occupational Safety and Health (K3) on employee work productivity at PT Calmic Indonesia in South Jakarta, to determine the effect of work discipline and occupational safety and health (K3) simultaneously on employee work productivity at PT Calmic Indonesia in South Jakarta. This study uses a quantitative method, the intercept constant value of 9.037 states that if the Work Discipline variable (X1) increases by 1 unit, then the Employee Work Productivity variable (Y) will increase by 9.037. The intercept constant value of 12.204 states that if the Occupational Safety and Health (K3) variable (X2) increases by 1 unit, then the Employee Work Productivity variable (Y) will increase by 12.204. Where the constant value $a = 7.170$ can be interpreted that if, Work Discipline (X1), Occupational Safety and Health (K3) (X2) and have a value of zero then Employee Work Productivity (Y) has a value of 7.170.

Keywords: *Work Discipline ; Occupational Health and Safety (K3) ; Employee Work Productivity*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan, untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan, Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif, Nilai konstanta intersep sebesar 9,037 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9.037. Nilai konstanta intersep sebesar 12,204 menyatakan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 12,204. Dimana Nilai Konstanta $a = 7.170$ dapat diartikan bahwa jika, Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 7.170.

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



PENDAHULUAN

PT Calmic Indonesia bergerak di bidang layanan kebersihan dengan menyediakan produk-produk kebersihan toilet seperti dispenser sabun tangan, pewangi premium, pengering tangan, dan pengharum ruangan untuk berbagai kebutuhan bisnis. Calmic adalah perusahaan global penyedia layanan hygiene untuk toilet yang beroperasi di 19 cabang di seluruh Indonesia. Dan menyediakan solusi lengkap untuk lingkungan bisnis, dan berdedikasi untuk meningkatkan standar kebersihan dengan membawa sains ke toilet. Pengalaman dan kesungguhan yang kami miliki, menjadikan Calmic sebagai pemimpin pasar dalam penyediaan layanan hygiene yang berkualitas dan profesional untuk toilet dan tempat kerja di Indonesia. Terlebih lagi, pertumbuhan perusahaan yang stabil menjadi dasar dari kualitas *service* dan inovasi Calmic dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Berikut beberapa produk dari Calmic yaitu :



Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin. disiplin adalah suatu komponen yang turut memilih baik buruknya Produktivitas Kerja seseorang. Disiplin kerja merupakan suatu upaya buat menaikan pencerahan dan kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku. Disiplin adalah hal yang wajib dijaga dan di tingkatkan buat mencapai hal yang baik dan sinkron tujuan, perlu adanya disiplin kerja menurut personel yang bersangkutan. Disiplin kerja yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya organisasi

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan
Periode 2021 - 2023

Tahun	Total Karyawan	Izin	Sakit
2021	60	5	10
2022	60	4	8
2023	60	3	6

Berdasarkan pada tabel diatas tabel Absensi karyawan PT Calmic Indonesia Di Jakarta Selatan menurun setiap tahun nya menunjukkan kestabilan yang baik dalam karyawan PT Calmic Indonesia Di Jakarta Selatan Tingkat kehadiran membaik dari 2021 ke 2023. Penurunan jumlah sakit dan izin menunjukkan perbaikan disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sistem absensi kemungkinan telah diperbaiki jadi setiap karyawan mulai merasakan efek dari absensi terbaru misalnya melalui sistem fingerprint atau aplikasi digital sejak 2022-2023



Tabel 1.2
Disiplin kerja PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah Karyawan	Teguran Disiplin	Tingkat Disiplin (%)
2021	60	5	80%
2022	60	3	83%
2023	60	2	85%

Pada tabel diatas menunjukkan Disiplin kerja yang baik pada karyawan PT Cakmic Indonesia Di Jakarta Selatan, mempunyai Tingkat Disiplin yang meningkat tiap tahunnya menandakan mempunyai Disiplin Kerja yang harus terus di jalankan dengan baik Menurut Afandi (2021) Disiplin kerja adalah perintah atau aturan organisasi yang membentuk perilaku ketaatan dan keteraturan anggota dalam menjalankan tugas

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Karyawan Pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kecelakaan Ringan	Tingkat Kecelakaan (%)
2021	60	5	13.3%
2022	60	4	10.0%
2023	60	2	5.0%

Berdasarkan tabel diatas melihat angka yang menurun dari Kecelakaan ringan dapat diartikan terjadinya kerja yang aman dan sehat dalam karyawan PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan dan mengalami penurunan di Tingkat Kecelakaan artinya setiap karyawan tahu resiko yang akan di jalankan dalam bekerja mentaati prosedur dengan baik,serta kesadaran karyawan menggunakan alat pelindung diri menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan sesuai prosuder dengan baik.

Tabel 1.4
Pencapaian Produktivitas Kerja Pada PT Calmic Indonesia Di Jakarta Selatan Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Capaian (%)	Produktivitas Per Karyawan
2021	60	85%	7.7
2022	60	90%	8.2
2023	60	95%	8.6

Berdasarkan hasil tabel diatas melihat kenaikan angka dalam presentase capaian ini menunjukkan produktivitas dalam karyawan melakukan pekerjaan dengan sesuai prosedur yang dilakukan PT Calmic Indonesia Di Jakarta Selatan, dan angka kenaikan di Produktivitas per karyawan artinya bahwa karyawan ada peningkatan dalam tiap tahunnya melakukan produk produk yang di targetkan oleh PT Calmic Indonesia Di Jakarta Selatan.



Tabel 1.5

Fenomena Produktivitas Kerja PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan

Indikator	Fakta Rill Produktivitas Kerja Karyawan Rendah
Kualitas Kerja	Kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut digambarkan dengan masih adanya beberapa komplek dari <i>client</i> mengenai pengiriman
Kuantitas Kerja	Kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, Sehingga target pekerjaan yang sudah di rencanakan tidak tercapai secara optimal
Waktu	Masih terdapat karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik, seperti halnya masih terdapat karyawan yang mangkir saat setelah istirahat dan juga masih terdapat beberapa karyawan yang suka datang kerja telat
Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan belum terlalu ketat, hal tersebut mengakibatkan karyawan bekerja belum sesuai dengan harapan dan belum dapat berkembang dengan baik

Sumber : PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan masih rendah hal ini ditunjukkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan itu sendiri, jika ini dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak kurang baik terhadap PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan itu sendiri, yang akan digambarkan dengan banyak komplek dari rekanan kerja terkait dengan kebersihan gedung dan kesehatan para karyawan dari rekanan kerja

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin

Menurut Afandi (2018;12) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya atau langkah-langkah yang dilakukan untuk menjaga agar para pekerja tetap aman, sehat, dan terhindar dari kecelakaan atau penyakit saat sedang bekerja. Tujuannya supaya lingkungan kerja jadi lebih nyaman dan produktif tanpa membahayakan siapa pun."Dalam suatu perusahaan jika tidak ada pengaturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka karyawan di perusahaan itu akan merasa tidak nyaman dan aman dikarenakan kesehatan dan keselamatannya tidak terjamin dan profit yang dihasilkan perusahaan tidak meningkat cenderung menurun karena karyawan banyak yang sakit ataupun menjadi korban kecelakaan kerja belum adanya penanganan. Keselamatan dan kesehatan ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019: 145).



3. Produktivitas Kerja

Istilah Produktivitas Kerja berasal dari kata *jeb performancae* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian Produktivitas Kerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:44) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:8) adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 58 yaitu 0.254

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Butir Instrumen	Nilai rhitung	Nilai rtabel n = 58	Keterangan
K1	0,701**	0.254	Valid
K2	0,715**	0.254	Valid
K3	0,722**	0.254	Valid
K4	0,803**	0.254	Valid
K5	0,729**	0.254	Valid
K6	0,822**	0.254	Valid
K7	0,724**	0.254	Valid
K8	0,675**	0.254	Valid
K9	0,768**	0.254	Valid
K10	0,698**	0.254	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)

No. Butir Instrumen	Nilai rhitung	Nilai rtabel n = 58	Keterangan
K1	0,640**	0.254	Valid
K2	0,701**	0.254	Valid
K3	0,583**	0.254	Valid
K4	0,619**	0.254	Valid
K5	0,791**	0.254	Valid
K6	0,807**	0.254	Valid
K7	0,695**	0.254	Valid
K8	0,577**	0.254	Valid
K9	0,758**	0.254	Valid
K10	0,626**	0.254	Valid



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing- masing pernyataan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.254

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 58$	Keterangan
K1	0,738**	0.254	Valid
K2	0,784**	0.254	Valid
K3	0,737**	0.254	Valid
K4	0,796**	0.254	Valid
K5	0,688**	0.254	Valid
K6	0,759**	0.254	Valid
K7	0,745**	0.254	Valid
K8	0,826**	0.254	Valid
K9	0,843**	0.254	Valid
K10	0,780**	0.254	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing- masing pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.254.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,906	0,60	Reliabilitas
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)	0,870	0,60	Reliabilitas
Produktivitas Kerja Karyawan	0,922	0,60	Reliabilitas

Sumber : SPSS 24, 2024

Hasil penelitian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
N		60	60	60
Normal Parameters ^{ab}	Mean	37.8000	36.0667	40.9167
	Std. Deviation	9.19064	8.99504	8.30824
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.186	.137
	Positive	.092	.101	.137
	Negative	-.149	-.186	-.123
Test Statistic		.149	.186	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c	.157 ^c	.117 ^c

a. Test distribution is Normal.

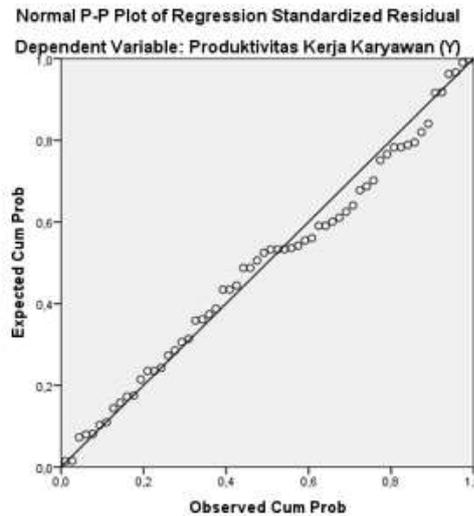
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024



Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.132, Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) sebesar 0.157, Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.117 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.149, Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) sebesar 0.186, Variabel



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,170	1,481		4,842	,000		
Disiplin Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000	,355	2,813
Keselamatan Kerja (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000	,355	2,813

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas



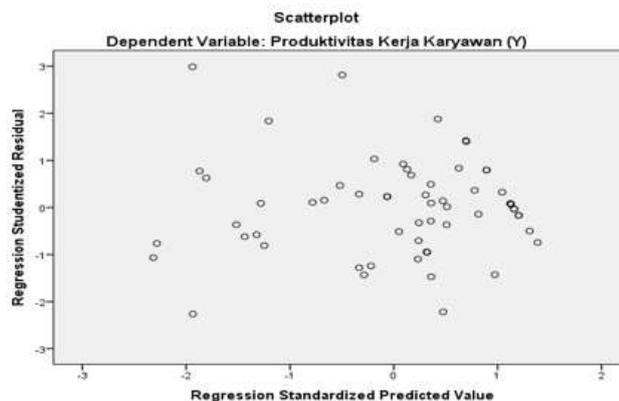
c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,952 ^a	,906	,903	2,58823	2,118
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2,118. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 58, k = 2 diperoleh dL= 1.505 dan dU= 1.647, maka 4 – dU = 2,353 Karena nilai DW = 2,118, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,647 < 2,118 < 2,353, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.**

d. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
	Disiplin Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta a = 7.170 dapat diartikan bahwa jika , Disiplin Kerja (X1), Keselamatan



dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 7.170.

- b. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) $b_1 = 0.613$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.613.
- c. Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) $b_2 = 0.293$ dapat diartikan bahwa jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.293.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.485	5.565

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.22
Determinasi Disiplin Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.903	2,58823

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.906, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,6% variabel Disiplin Kerja (X1) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 9,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.23

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
	Disiplin Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (9,966 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dengan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperloreh nilai positif t hitung > t tabel atau (4,670 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.24

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3690,745	2	1845,373	275,473	,000 ^b
	Residual	381,838	57	6,699		
	Total	4072,583	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 275.473 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 57 sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 275.473 > 2.77, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut

1. Nilai konstanta intersep sebesar 9,037 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat I satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9.037. Nilai koefisen regresi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.843. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.843,



- dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1) dianggap konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan.
2. Nilai konstanta intersep sebesar 12,204 menyatakan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 12,204. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.796. Hal ini berarti jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.796, dengan asumsi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dianggap konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan.
 3. Dimana Nilai Konstanta $a = 7.170$ dapat diartikan bahwa jika , Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 7.170. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) $b_1 = 0.613$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.613. Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) $b_2 = 0.293$ dapat diartikan bahwa jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan menurun sebesar 0.293. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh sama sama secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Calmic Indonesia di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). Manajemen Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. (2013). *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6): 605 – 609.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. (2014). Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edi Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gitosudarmo, Indriyo, & I Nyoman Sudita. (2019). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, (2016). Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, (2020).
- Hasibuan, Melayu S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
- Ma'ruf, Ummul Chair. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*.



- Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020, ISSN : 2715-4920.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). Dasar- dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2020). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. (2020), Manajemen . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dkk. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Smith, Elmien., Pieter, Joubert., dan Anis, Mahomed Karodia. (2015). *The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1): 39-87.
- Wibowo, S. M. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.