



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PACKING DAN WINDING DI PT. GOKAK INDONESIA BOGOR

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND SAFETY, OCCUPATIONAL HEALTH (K3) ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE PACKING AND WINDING SECTION AT PT. GOKAK INDONESIA BOGOR

Mohamad Alyasir¹, Isep Amas Priatna²

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

Email : mohamadalyasir@gmail.com^{1*}, dosen01629@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 02-05-2025

Revised : 04-05-2025

Accepted : 06-05-2025

Pulished : 08-05-2025

Abstract

*This research aims to determine the influence of discipline and safety and occupational health (K3) on the productivity of staff in the packing and winding department at PT. Gokak Indonesia Bogor. The method used is a quantitative method. The sampling technique used random sampling and a sample of 120 respondents was obtained. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination and hypothesis testing. The results of this research: Work discipline (X1) has a positive and significant influence on work productivity (Y). This can be proven by the calculated t value > t table or (4.607 > 1.657). work safety and health (X2) have a positive and significant influence on work productivity (Y). This can be proven by the calculated t value > t table or (8.813 > 1.657). Work discipline (X1) and work health and safety (X2) have an influence on work productivity by obtaining a calculated F value > F table. $se.be.sar\ 378.035 > 3.07$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ which means work discipline (X1) and occupational safety and health (X2) have an influence on occupational productivity (Y). The magnitude of the influence of work discipline (X1) and work safety and health (X2) is obtained by the R square value. a large amount of 0.866 means that the influence of work discipline (X1) and work safety and health (X2) on work productivity (Y) is large 86.6% while the remaining amount is 13.4% which can be influenced by other factors that are not carried out by *pe.ne.liti**

Keywords: Work Discipline, Safety, Occupational Health

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kayawan Bagian Packing dan Winding di PT. Gokak Indonesia Bogor. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 120 responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Disiplin kerja (X₁) berpegaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (4,607 > 1,657). keselamatan dan kesehatan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (8,813 > 1,657). Disiplin kerja (X₁) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan diperoleh nilai F hitung > F tabel sebesar 378,035 > 3,07 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 artinya yang artinya disiplin kerja (X₁) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Besaran



pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) mendapatkan nilai *R square* sebesar 0,866 artinya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 86,6% sedangkan sisanya sebesar 13,4% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Keselamatan, Kesehatan Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak output dengan sumber daya yang sama, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing di pasar. Selain itu, produktivitas yang baik juga berdampak positif pada profitabilitas perusahaan, karena biaya produksi dapat ditekan sementara pendapatan meningkat. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan lebih baik dan lebih cepat sehingga dapat tercapainya target dari tujuan perusahaan

PT. Gokak Indonesia merupakan perusahaan yang membutuhkan karyawan yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan dapat terselesaikan. Salah satu divisi penting pada PT. Gokak Indonesia yaitu packing dan winding. Karyawan divisi packing dan winding bertugas untuk memiliki target yang harus ditempuh guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Gokak Indonesia. Berikut data produksi karyawan divisi packing dan winding tahun PT. Gokak 2021-2023:

Tabel 1. 1
Jumlah Produksi Divisi Packing dan Winding PT. Gokak tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Produksi (Pcs)	Target Produksi (Pcs)	Target Tercapai (%)
2021	167	13.242.850	15.000.000	88%
2022	173	11.812.108	15.000.000	79%
2023	170	9.815.811	13.000.000	76%
Total Rata-rata		11,623,590	14,333,333	81%

Sumber: HRD PT. Gokak Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas jumlah produksi karyawan divisi packing dan winding tahun PT. Gokak Indonesia pada tahun 2021 sebesar 13.242.850 pcs dengan jumlah target harapan perusahaan mencapai 15.000.000 pcs, artinya produksi tahun 2021 hanya tercapai 88%. pada tahun 2022 produksi menurun menjadi 11.812.108 pcs dari tahun sebelumnya dengan jumlah target yang sama, artinya produksi tahun 2022 hanya tercapai 79%. Sedangkan pada tahun 2023 produksi sebanyak 9.815.811 pcs dan jumlah target yang diinginkan perusahaan sebanyak 13.000.000 pcs, artinya pada tahun 2022 hanya tercapai 76%. Berdasarkan data tersebut karyawan divisi packing dan winding tahun PT. Gokak Indonesia mengalami penurunan jumlah produksi setiap tahunnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produksi karyawan divisi packing dan winding tahun PT. Gokak Indonesia.


Tabel 1. 2 Performance Tahun 2022 PT. Gokak Indonesia

No	Key Performance Indicator	Bobot Nilai	Pencapaian		Weighted Score (PI+PII)/2*Bobot	Persentase (%)	Persentase (%)
			Penilai 1	Penilai 2			
Kualitas Pekerjaan							
1	Produk Knowledge	30%	75	65	416	63 %	100%
2	Produktivitas		77	70			
3	Kemampuan		72	69			
Kuantitas Pekerjaan							
1	Pengerjaan Tugas	25%	76	75	428	54%	100%
2	Penambahan Tugas		65	65			
3	Cekatan, Cepat, Terus Menerus		74	73			
Ketepatan Waktu							
1	Ketepatan Mengerjakan Pekerjaan	30%	75	65	342	51%	100%
2	Manajemen Waktu		65	64			
3	Bertanggung Jawab Terhadap Tugas		70	62			
Kerjasama							
1	Kordinasi	15%	78	70	587	64%	100%
2	Komunikasi		75	72			
3	Loyalitas Terhadap Pekerjaan Dan Pekerjaan		75	74			
4	Sikap		70	73			

Sumber: HRD PT. Gokak Indonesia

Dari Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja devisi packing dan winding PT. Gokak Indonesia pada tahun 2022 dikatakan tidak sesuai harapan perusahaan. Kualitas pekerjaan dengan persentase sebesar 63% artinya kualitas pekerjaan para karyawan dikatakan cukup. Indikator kuantitas pekerjaan memiliki nilai sebesar 54% yang artinya kuantitas para pekerja masih terbilang rendah. Indikator ketepatan waktu mendapatkan nilai sebesar 51% yang artinya tidak seluruh karyawan bekerja tepat waktu. Indikator bekerjasama mendapatkan nilai sebesar 64% yang artinya karyawan memiliki kerja sama yang dikatakan cukup.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Kedisiplinan Kerja Bagian Packing dan Winding PT. Gokak Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan					Persentase Tingkat Kehadiran
		JHK	Terlambat	Pulang Cepat	Absen/Tanpa Keterangan	Jumlah Absen	
2020	160	312	20	11	16	47	12%
2021	167	180	27	17	19	63	17%
2022	173	312	17	9	12	38	10%

Sumber: HRD PT. Gokak Indonesia.

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan Packing dan Winding PT. Gokak Indonesia pada tahun 2020-2022 mengalami perubahan. Pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 12% dengan jumlah karyawan sebanyak 160 orang dengan keterangan absen yaitu 20 karyawan terlambat, 11 karyawan pulang cepat dan 16 karyawan tanpa keterangan jadi total 47 karyawan yang tidak disiplin, sedangkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan signifikan sebesar 63% dengan jumlah karyawan sebanyak 167 orang dikarenakan masih terjadinya pandemi covid 19 dengan keterangan absen 27 karyawan datang terlambat, 17 karyawan pulang cepat, 19 karyawan tanpa keterangan jadi total 63 karyawan yang tidak disiplin dan tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 10% dengan jumlah karyawan sebanyak 173 orang, bertambah jumlah karyawan dikarenakan meredanya kasus covid 19 dan kebutuhan operasional dengan keterangan absen yaitu



17 karyawan datang terlambat, 9 karyawan pulang cepat, 12 karyawan tanpa keterangan jadi total 38 karyawan yang kurang tidak disiplin.

Tabel 1. 4

Hasil Prasurvey Disiplin & Keselamatan, Kesehatan Kerja PT Gokak Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	29	1
2	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	13	17
3	Jumlah upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	30	-
4	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu mengerjakan tugas	28	2
No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
5	Perusahaan selalu mendidik dan melatih para karyawan dengan program keamanan dan kesehatan	6	24
6	Perusahaan selalu mengapresiasi dan memberikan reward akan produktivitas kerjasaya (Bonus, hadiah dll)	28	2

Sumber: Hasil Pra-survey Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil presurvey mendapatkan 2 variabel yang menjadi faktor penurunan produktifitas karyawan yaitu disiplin kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pada pertanyaan “Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja” mendapatkan respon karyawan yang menjawab “ya” sebanyak 13 karyawan dan yang menjawab “tidak” sebanyak 17 karyawan. Artinya tidak seluruh karyawan menaati peraturan yang diberikan perusahaan dimana dapat dikatakan karyawan divisi packing dan winding PT memiliki tingkat disiplin yang rendah.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2019), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasikan pada variabel yang telah dilakukan. Ghazali (2021) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi bias mengingat semua data tidak dapat diterapkan dalam regresi berganda. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut tahapan-tahapan pengujian asumsi klasik

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021) Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua



variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Dari sini akan diketahui seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

6. Uji Hipotesis

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 maka variance independen secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variansi variabel dependen (Sugiyono, 2018). Uji t tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitas signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan $X_{1.1}$	0.776	0.179	Valid
2	Pernyataan $X_{1.2}$	0.758	0.179	Valid
3	Pernyataan $X_{1.3}$	0.762	0.179	Valid
4	Pernyataan $X_{1.4}$	0.676	0.179	Valid
5	Pernyataan $X_{1.5}$	0.757	0.179	Valid
6	Pernyataan $X_{1.6}$	0.752	0.179	Valid
7	Pernyataan $X_{1.7}$	0.725	0.179	Valid
8	Pernyataan $X_{1.8}$	0.740	0.179	Valid
9	Pernyataan $X_{1.9}$	0.599	0.179	Valid
10	Pernyataan $X_{1.10}$	0.796	0.179	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.9 variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.179), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan $X_{2.1}$	0.729	0.179	Valid
2	Pernyataan $X_{2.2}$	0.661	0.179	Valid
3	Pernyataan $X_{2.3}$	0.756	0.179	Valid
4	Pernyataan $X_{2.4}$	0.756	0.179	Valid
5	Pernyataan $X_{2.5}$	0.772	0.179	Valid
6	Pernyataan $X_{2.6}$	0.672	0.179	Valid
7	Pernyataan $X_{2.7}$	0.678	0.179	Valid
8	Pernyataan $X_{2.8}$	0.661	0.179	Valid
9	Pernyataan $X_{2.9}$	0.702	0.179	Valid
10	Pernyataan $X_{2.10}$	0.739	0.179	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024



Berdasarkan data tabel 4.10 variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.179), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan Y.1	0.708	0.179	Valid
2	Pernyataan Y.2	0.693	0.179	Valid
3	Pernyataan Y.3	0.748	0.179	Valid
4	Pernyataan Y.4	0.666	0.179	Valid
5	Pernyataan Y.5	0.803	0.179	Valid
6	Pernyataan Y.6	0.766	0.179	Valid
7	Pernyataan Y.7	0.731	0.179	Valid
8	Pernyataan Y.8	0.837	0.179	Valid
9	Pernyataan Y.9	0.784	0.179	Valid
10	Pernyataan Y.10	0.748	0.179	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.11 variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.179), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja (X_1)	0,905	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	0,891	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil dari item pernyataan variabel gaya kepeimpinan (X_1), keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) dan produktivitas kerja(Y) dinyatakan reliabel sebab dibuktikan dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

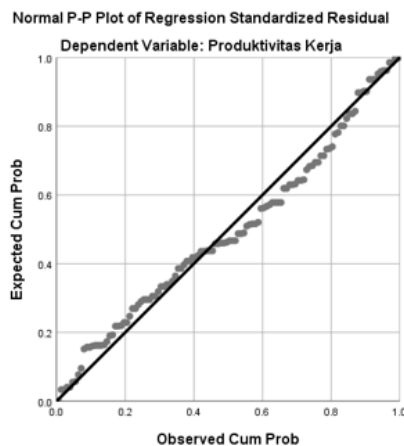
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24060038
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.075
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,059 dimana hasil tersebut lebih



besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal



Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.5 di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.225	4.438
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.225	4.438

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.14 uji multikolinearitas, variabel independen menunjukkan bahwa nilai *tolerance* disiplin kerja (X_1) sebesar 0,225 dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,225 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel disiplin kerja (X_1) yakni 4.438 dan variabel dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 4.438 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heterokedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.288	.945		4.538	.000
Disiplin Kerja	-.023	.047	-.094	-.497	.620
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.043	.048	-.167	-.886	.378

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah 2024



Berdasarkan hasil tabel 4.15 uji heteroskedastisitas dengan metode glejser, variabel disiplin kerja (X_1) mendapatkan nilai sig 0,620 > 0,05 dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) mendapatkan nilai sig sebesar 0,378 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 17
Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.603	1.442		1.112	.268
Disiplin Kerja	.329	.071	.328	4.607	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.646	.073	.628	8.813	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.18 di atas pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel disiplin kerja sebesar 0,329 kemudian nilai B2 variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,646 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 1,603. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,603 + 0,329 X_1 + 0,646 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta positif sebesar 1,603 yang berarti menunjukkan jika tidak adanya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 1,603.
- Nilai B1 sebesar 0,329 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X_1) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel produktivitas kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 atau 32,9%.
- Nilai B2 sebesar 0,646 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X_2) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka hasil variabel produktivitas kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 atau 64,6%.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.19 nilai R (koefisien korelasi) disiplin kerja sebesar 0,881. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 0,866” yang berarti tingkat hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja termasuk pada tingkat Sangat Kuat



Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Antara K3 (X2) terhadap
Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.20 nilai *R* (koefisien korelasi) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,917. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 0,866” yang berarti tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja termasuk pada tingkat Sangat Kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.864	2.25967
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.21 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,866 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 86,6% sedangkan sisanya sebesar 13,4% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1.603	1.442		1.112 .268
	Disiplin Kerja	.329	.071	.328	4.607 .000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.646	.073	.628	8.813 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23, hasil uji t pada variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

Disiplin kerja mendapatkan nilai *t* hitung > *t* tabel atau ($4,607 > 1,657$). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai *p value* < sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka



Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja mendapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,813 > 1,657$). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai ρ value $< \text{sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3860.577	2	1930.289	378.035	.000
	Residual	597.415	117	5.106		
	Total	4457.992	119			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari hasil tabel 4.22 menyatakan bahwa F_{hitung} memperoleh nilai sebesar 378,035 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian untuk F_{tabel} pada tingkat probabilitas 95% $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 3,07. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($378,035 > 3,07$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikutnya bab ini akan menguraikan kesimpulan akhir supaya dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan pada penelitian ini. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini

1. Berdasarkan hasil analisis, secara parsial Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,607 > 1,657$). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai ρ value $< \text{sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan PT Gokak Indonesia.
2. Berdasarkan hasil analisis, secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,813 > 1,657$). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai ρ value $< \text{sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin besar keselamatan dan kesehatan para karyawannya maka semakin besar juga produktivitas kerja karyawan PT Gokak Indonesia.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X_1) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $378,035 > 3,07$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya yang artinya disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Besaran pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) mendapatkan nilai R square sebesar 0,866 artinya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 86,6% sedangkan sisanya sebesar 13,4% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad Tohardi. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Arif Yusuf Hamali, S, S, M. . (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Candrianto. (2020). *Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Literasi Nusantara.
- Daft, Richard. L. (2003). *Manajemen* (Edisi Keli). Erlangga,.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Indeks .
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . IRDH.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (B. P. U. Diponegoro. (ed.); Edisi 10.).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko.T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* (Edisi 1.). BPPE.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Kuswana, W. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.”* PT. Raja Grafindo Persada.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Kencana Prenada Media Group.



- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. (edisi 3). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Achmad, R., Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Mesindo Teknnesia. *YUME : Journal Of Management*. V5 No.3, 263-271.
- Alvinna, A., Edy, S., Aprilia, D. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja (studi pada bagian produksi PT. Wonojati Wijoyo). *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA V1 No.1*, 120-128.
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Andronicus, Simanjutak, S. (2020). *Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur*.
- Arida, R. F. R. T. A. R. W. (2024). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jolo Indah Kediri. *Neraca Manajemen Ekonomi*.
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 478–482
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Divya, P., Sulastri, I. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, V4 No.1, 53-60.
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(4), 1428–1441.
- Maulana, M. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Halt Manufaktur Sentosa Tegal) (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Much. Yusvian Irvandi & Anah, L. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Pytersohn Sambong Santren Jombang. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 1–11.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.



- Rofina , I. (2019). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Bima : journal of Business and Innovation Management* V1 No.3, 244-256.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3), 872–887.
- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204.
- Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 100–116.
- Wibowo, I. A. (2022). Program K3, Disiplin, Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 76–87.
- Widyanti, A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. Pos Indonesia di Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* , 4(4), 147–156.