

Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

^{1*)}Siti Safinatunnisa ^{2*)}Wartoyo Hadi

^{1,2*)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹sitisafina2001@gmail.com

*corresponding author

Received: April 2026, Accepted: Mei 2026, Published: Juni 2026, DOI: 10.33062/jkf.v2i2.105

Abstrak. Produktivitas kerja karyawan dapat optimal jika karyawan mematuhi dan menati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, selain itu perusahaan perlu mendukung penerapan program keselamatan kesehatan kerja (K3) serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. maka dari itu produktivitas kerja akan lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang bersifat numerik. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 376 karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 79 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dan teknik yang digunakan probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS V25. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Hasil dari penelitian ini berdasarkan uji t, disiplin kerja, K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama – sama disiplin kerja, K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *produktivitas kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat persaingan dalam dunia industri juga semakin kompetitif sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek krusial dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan setiap perusahaan, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Daniel Adi, 2022:3).

Dengan adanya persaingan industri yang semakin pesat maka perusahaan dituntut untuk lebih siap menghadapi persaingan tersebut. Cara perusahaan untuk mempertahankan dalam persaingan dunia industri ini dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah yaitu faktor disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja.(Afandi, 2018:93).

Penerapan disiplin kerja oleh karyawan merupakan suatu harapan bagi perusahaan guna untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi serta mendukung terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan akan tetapi bisa dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sehingga program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dengan serius sehingga akan membuat keamanan dan kenyamanan dari berbagai ancaman risiko kecelakaan karyawan ataupun berbagai risiko yang akan berdampak pada perusahaan seperti kerugian yang dapat berorientasi pada optimalisasi sumber daya yang efektif dan efisien. K3 berkaitan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang aman, nyaman serta sehat maka akan meminimalkan risiko kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja, dengan menerapkan program K3 dengan tepat maka akan terciptanya suasana kerja yang produktif dan efisien.

Namun, dalam praktiknya masih banyak saja perusahaan yang belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti permasalahan pada tata letak, sirkulasi udara, tingkat kebisingan serta tampilan warna dinding ruangan serta hubungan kerja antar rekan kerja atau dengan atasan yang kurang harmonis sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja menjadi sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktivitas perusahaan dapat terus meningkat. PT. XYZ yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis yang ada di Indonesia. PT. XYZ memiliki peran penting sumber daya manusia yang mendukung produktivitas kerja pada perusahaan yang terkhusus kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja yang kondusif. Terkait karakteristik dalam sektor ini menuntut karyawan untuk bekerja secara langsung dengan peralatan berat, mesin - mesin yang berukuran besar, serta bahan kimia yang memiliki potensi risiko tinggi dalam bekerja. Maka dari itu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja menjadi faktor penting yang berperan dalam mendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Setelah peneliti melakukan pra – survei kepada karyawan PT XYZ, menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut. Disiplin kerja, K3 dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga memudahkan dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian berikut berjudul 'Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
4. Apakah disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Cipta, 2023:25) "MSDM adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan."

Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:91) "produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung." Adapun indikator produktivitas kerja menurut Afandi (2018:91) yaitu 1) kuantitas kerja. 2) kualitas kerja. 3) ketepatan waktu.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019:86) "disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan instansi". Adapun indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2019:86) yaitu: 1) taat terhadap aturan waktu. 2) taat terhadap peraturan berpakaian dan bertingkah laku. 3) taat terhadap aturan dalam bekerja 4) taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

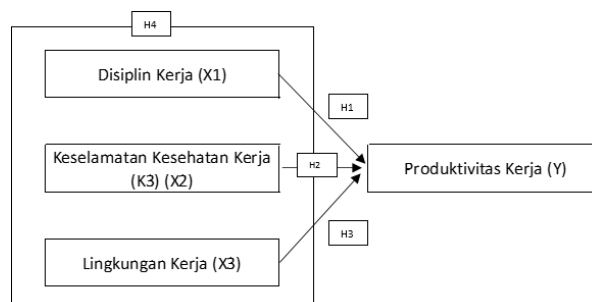
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2016: 161) menyatakan: "keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur." Adapun indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2016: 161) yaitu: 1) keadaan tempat lingkungan kerja. 2) pengaturan udara ditempat kerja. 3) pengaturan penerangan ditempat kerja. 4) pemakaian peralatan kerja. 5) kondisi fisik dan mental karyawan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:9) menyatakan "lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diembankan kepada mereka, seperti adanya Air Conditioner (AC), Penerangan yang cukup dan faktor lainnya." Adapun Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, terdiri dari: a) pencahayaan b) sirkulasi ruang kerja c) tata letak ruang d) dekorasi e) kebisingan f) fasilitas. 2) lingkungan kerja non-fisik, terdiri dari: a) hubungan dengan pimpinan b) hubungan sesama rekan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian

- H₁ : disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
H₂ : keselamatan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

- produktivitas kerja karyawan
- H₃ : lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₄ : disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ, sebuah perusahaan yang berada di Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April – September 2021. Populasi pada penelitian ini berjumlah 376 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2023:129) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih secara acak dengan peluang terambil sampel sama. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dapat menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 10% sehingga sampel berjumlah 79 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penyebaran angket kuesioner dan data primer sekunder yang diperoleh dari data dokumentasi melalui laporan, buku, atau artikel.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal. Menurut (Sugiyono, 2023:66) hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab - akibat, seperti variabel independent (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis pendekatan kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka – angka dan dianalisis menggunakan statistik, menaksir dan mengamalkan hasilnya. Perhitungan ini dibantu aplikasi program SPSS V25. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2). dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan lima tingkatan.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y) secara bersama – sama. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik ; uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas
3. Analisis Koefisien Korelasi
4. Analisis Deskriptif
5. Uji Hipotesis : uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)
6. Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengolahan uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Kode Indikator	r-Product Moment Hitung	r-Product Moment table N=30, α=5%	Kesimpulan Valid/Tidak Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.721	0.361	Valid
	DK2	0.787	0.361	Valid
	DK3	0.657	0.361	Valid
	DK4	0.878	0.361	Valid
	DK5	0.782	0.361	Valid
	DK6	0.912	0.361	Valid
	DK7	0.917	0.361	Valid
	DK8	0.829	0.361	Valid
Kesehatan Kerja	KK1	0.689	0.361	Valid
	KK2	0.690	0.361	Valid
	KK3	0.640	0.361	Valid
	KK4	0.830	0.361	Valid
	KK5	0.813	0.361	Valid
	KK6	0.675	0.361	Valid
	KK7	0.804	0.361	Valid
	KK8	0.800	0.361	Valid
	KK9	0.504	0.361	Valid
	KK10	0.770	0.361	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.768	0.361	Valid
	LK2	0.802	0.361	Valid
	LK3	0.639	0.361	Valid
	LK4	0.776	0.361	Valid
	LK5	0.824	0.361	Valid
	LK6	0.826	0.361	Valid
	LK7	0.742	0.361	Valid
	LK8	0.732	0.361	Valid

Variabel	Kode Indikator	r-Product Moment Hitung	r-Product Moment table N=30. $\alpha=5\%$	Kesimpulan Valid/Tidak Valid
Produktivitas Kerja	LK9	0.788	0.361	Valid
	LK10	0.754	0.361	Valid
	LK11	0.725	0.361	Valid
	LK12	0.783	0.361	Valid
	LK13	0.747	0.361	Valid
	LK14	0.780	0.361	Valid
	LK15	0.655	0.361	Valid
	LK16	0.455	0.361	Valid
	PK1	0.825	0.361	Valid
	PK2	0.731	0.361	Valid
	PK3	0.628	0.361	Valid
	PK4	0.833	0.361	Valid
	PK5	0.872	0.361	Valid
	PK6	0.841	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan hasil perhitungan terkait uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat dikatakan valid. Selanjutnya akan digunakan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.919	Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (KK)	0.899	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0.938	Reliabel
Produktivitas Kerja (PK)	0.878	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Cronbach's alpha* pada variabel Disiplin Kerja (DK) yaitu 0.919, Keselamatan Kesehatan Kerja (KK) yaitu 0.899, Lingkungan Kerja (LK) yaitu 0.938 dan Produktivitas Kerja (PK) yaitu 0.878. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar 0.600, maka seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal
Uji Multikolinieritas	Disimpulkan bahwa variable <i>independent</i> pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas
Uji Linieritas	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variable <i>independent</i> dan variable <i>dependent</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Jawaban Responden dan Skor Indikator

Variabel	Indikator	Interval Jawaban					Rata-Rata Skor	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja	DK1	1	0	4	17	57	4.63	Sangat Tinggi
	DK2	0	1	16	34	28	4.13	Tinggi
	DK3	0	0	5	32	42	4.47	Sangat Tinggi
	DK4	0	0	4	31	44	4.51	Sangat Tinggi
	DK5	1	7	20	30	21	3.80	Tinggi
	DK6	0	1	8	28	42	4.41	Sangat Tinggi
	DK7	0	1	11	32	35	4.28	Sangat Tinggi
	DK8	0	0	12	30	37	4.32	Sangat Tinggi
Rata - rata skor variabel disiplin kerja							4.32	Sangat Tinggi
Keselamatan Kesehatan Kerja	KK1	0	0	16	43	20	4.05	Tinggi
	KK2	0	2	16	41	20	4.00	Tinggi
	KK3	0	5	18	38	18	3.87	Tinggi
	KK4	0	4	12	40	23	4.04	Tinggi
	KK5	0	0	18	38	23	4.06	Tinggi
	KK6	0	0	11	40	28	4.22	Sangat Tinggi
	KK7	0	1	14	37	27	4.14	Tinggi
	KK8	0	2	13	42	22	4.06	Tinggi
	KK9	0	1	11	42	25	4.15	Tinggi
	KK10	0	5	36	28	10	3.54	Tinggi
Rata - rata skor variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)							4.01	Tinggi
Lingkungan Kerja	LK1	0	0	19	40	20	4.01	Tinggi

Variabel	Indikator	Interval Jawaban					Rata-Rata Skor	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
	LK2	0	1	18	34	26	4.08	Tinggi
	LK3	0	2	25	31	21	3.90	Tinggi
	LK4	1	5	27	29	17	3.71	Tinggi
	LK5	0	1	22	38	18	3.92	Tinggi
	LK6	0	4	25	32	18	3.81	Tinggi
	LK7	1	7	34	25	12	3.51	Tinggi
	LK8	0	6	17	41	15	3.82	Tinggi
	LK9	0	2	23	39	15	3.85	Tinggi
	LK10	0	2	21	35	21	3.95	Tinggi
	LK11	0	1	15	39	24	4.09	Tinggi
	LK12	1	4	20	39	15	3.80	Tinggi
	LK13	0	1	18	36	24	4.05	Tinggi
	LK14	0	3	24	33	19	3.86	Tinggi
	LK15	0	1	10	39	29	4.22	Sangat Tinggi
	LK16	8	6	24	23	18	3.47	Tinggi
Rata - rata skor variabel lingkungan kerja							3.88	Tinggi
Produktivitas Kerja	PK1	1	6	27	36	9	3.58	Tinggi
	PK2	0	1	21	29	28	4.06	Tinggi
	PK3	0	0	9	35	35	4.33	Sangat Tinggi
	PK4	0	4	23	30	22	3.89	Tinggi
	PK5	0	1	15	34	29	4.15	Tinggi
	PK6	1	1	11	42	24	4.10	Tinggi
Rata - rata skor variabel produktivitas kerja							4.02	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 4.32 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan DK1 yaitu 4,63 dengan pernyataan “saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan”. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan datang tepat waktu maka produktivitas kerja akan baik dan capaian target kerja pun akan terpenuhi. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 4.01 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan KK6 yaitu 4.22 dengan pernyataan “meja kerja memiliki penerangan yang cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan pada meja kerja yang cukup dapat menjaga kesehatan karyawan, terutama dalam mengurangi kelelahan mata, sehingga karyawan dapat mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 3,88 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan LK15 yaitu 4,22 dengan pernyataan “saya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan baik sesama rekan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rata – rata dari skor variabel tersebut adalah 4,02 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada pernyataan PK3 yaitu 4,33 dengan pernyataan “Saya selalu menjaga kualitas kultur sesuai dengan standar yang ada”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjaga kualitas kultur sesuai dengan standar yang ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.905 ^a	.820	.813	1.058	.820	113.683	3	75	.000

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0.905. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah kategori korelasi sangat kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.836	1.105		4.378
	Disiplin Kerja (DK)	.145	.042	.239	3.435
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (KK)	.158	.043	.332	3.705
	Lingkungan Kerja (LK)	.128	.031	.421	4.171

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (PK)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$PK = 4.836 + 0.145DK + 0.158KK + 0.128LK + e$$

Besarnya nilai konstanta diperoleh 4.836 yang berarti bahwa besarnya nilai regresi produktivitas kerja (PK) yaitu 4.836 tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (DK) bernilai positif sebesar 0.145. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.145. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja (PK). Nilai koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (K3) (KK) bernilai positif sebesar 0.158. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.158. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja (PK). Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) bernilai positif sebesar 0.128. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja (LK) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.128. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja (PK).

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.836	1.105		4.378
	Disiplin Kerja (DK)	.145	.042	.239	3.435
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (KK)	.158	.043	.332	3.705
	Lingkungan Kerja (LK)	.128	.031	.421	4.171

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (PK)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hit} sebesar 3,435 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan t_{tabel} sebesar 1.992 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$). Ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $3.435 > 1.992$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Hasil uji t untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) diperoleh t_{hit} sebesar 3.705 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan t_{tabel} sebesar 1.992 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$). Ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $3.705 > 1.992$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hit} sebesar 4,171 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan t_{tabel} sebesar 1.992 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$). Ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $4.171 > 1.992$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	381.975	3	127.325	113.683
	Residual	84.000	75	1.120	
	Total	465.975	78		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (PK)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (KK)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) dan diperoleh nilai F_{hit} sebesar 113.683 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.727 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$) atau ($113.683 > 2.727$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara bersama – sama variabel independen (disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.813	1.058

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (KK)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui dari sumbangan pengaruh dari variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0.813 yang berarti $0.813 \times 100\% = 81.30\%$. Hal ini membuktikan bahwa variabel independent (disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 81.30% dan hal ini menunjukkan juga bahwa tingkat hubungan bernilai sangat baik. Sedangkan sisanya 18.70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, bahwa didiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin menerapkan disiplin kerja yang sudah ditentukan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja sudah diterapkan dan dipatuhi dengan baik oleh karyawan, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan pekerjaan, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

2. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ telah menyediakan dan menerapkan sarana dan prosedur K3 dengan baik, hal tersebut terlihat pada tersedianya sarana K3 yang memadai dan penerapan SOP K3 yang jelas dilingkungan kerja. Dukungan K3 tidak hanya mencakup aspek keselamatan kerja, tetapi mencakup juga kesehatan kerja. Keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas proses kerja. Maka dari itu perusahaan harus tetap memperhatikan dan meningkatkan keselamatan kesehatan kerja (K3) bagi karyawannya

3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek lingkungan kerja fisik ataupun kerja lingkungan non – fisik. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan kerja, meminimalkan gangguan serta meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan pengumpulan data penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja, keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja karyawan PT. XYZ, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini disiplin kerja diharapkan dapat terus ditingkatkan oleh karyawan, baik melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, memperkuat penerapan standar K3 untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan rasa aman saat bekerja, dan memperhatikan terkait lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta disarankan untuk menambahkan variabel yang terdapat dalam faktor – faktor produktivitas lainnya yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda, serta menggunakan metode penelitian lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ali Nurdin, M., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3, No, 459–467.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Cipta, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Repository Alungcipta (Vol. 1, Issue 1)*. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Dimas, A. D., Junaedi, D., & Zidan, M. (2024). The Effect of Burnout and Work Discipline on the Performance of Mental Hospital Nurses Dr. H. Marzoeqi Mahdi Bogor. 3(5), 129–141. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I5P118>
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 229–282.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Febriyanti, H., Sari, R. K., & ... (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun ...*, 1(3), 764–769. <http://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/2237>
- Ghaffar, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 20)*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indah Farena, & Dedy Dewanto. (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 372–378. <https://doi.org/10.54595/jmneb.v3i1.60>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsela, A., Cahya Kumoro, D. F., & Kulla Himmy, D. I. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Torabika Eka Semester Tbk. *Jurnal Jubisma*, Vol. 6 No., 63–73.
- Mohamad Irvan Sayfullloh, Ustadus Sholihin, & Zulfia Rahmawati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Prduktivitas Karyawa UD. Syafaat Prambon. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 160–170. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.123>
- Nanda, A., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun. *ECo-Buss*, 5(2), 519–529. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473>
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. [http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan Produktivitas-Pak Andung - edit.pdf](http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan%20Produktivitas-Pak%20Andung%20edit.pdf)
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>

- Rosita, D. K., Intan, S. A., Alfatus, M. J., & Rozy, N. (2024). The Influence of Occupational Health and Safety and the Work Environment on Worker Productivity. *Journal of Health Sciences*, 5(12), 1–15.
- Sabarofek, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sandi, & Sugandha. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo. 4(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholihah, Q. (2018). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. Ub Press.
- Sinambela, R. A., Sibagariang, S. A., & Meyana Sitorus, D. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 489–494. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868>
- Siregar, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta, Kencana.
- Sobari, M., Suprima Dewi, P. R., Dyanasari, Aprianti, R., Suprpto, Indrawati, Adfa, M., Trianawati, A., Sanjaya, L. R., Sofyanty, D., Hilda, M., & Seto, S. (2022). *Buku Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulaeman, A., Rahayu, Y. D., Hadi, R. K., & Komarudin, K. (2025). Pengaruh Displin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Santoso Teknindo di Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 437–443. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1057>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, & J I Kairupan, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ummah, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari