

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box

Dyah Saraswati Eka Putri ^{1*}, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Dyah Saraswati Eka Putri dyahsaraswep@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: K3, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Received : 22, Jan

Revised : 28, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sebanyak 660 karyawan menjadi populasi pada penelitian ini, sedangkan jumlah sampel yang didapatkan yaitu sebanyak 178 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*) – SmartPLS 4.0. Ada dua tahap dalam proses pengujian: model pengukuran dan model struktural. Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh variabel K3. Produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara positif oleh variabel disiplin kerja. Penelitian ini memberikan saran bahwa untuk meningkatkan produktivitas, PT. Oriental Asahi JP Carton Box harus memperhatikan aspek terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menyadari bahwa metrik utama yang digunakan untuk menilai hasil kegiatan operasional adalah produktivitas. Setiap perusahaan berpandangan bahwa memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan sangat penting untuk mencapai tujuan dan memenuhi visi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus seproduktif mungkin. Produktivitas juga menjadi pertimbangan utama ketika suatu bisnis mengalami kesulitan. Metrik utama yang digunakan untuk menilai hasil kinerja aktivitas operasional adalah produktivitas (Pricilla, L., & Irma, 2022). Dalam era yang terus berkembang ini, produktivitas kerja menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Suatu organisasi atau bisnis senantiasa berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi mendongkrak produktivitas pekerjanya. Agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik, setiap instansi atau bisnis harus memperhatikan kebutuhan karyawan (Fauzi et al., 2022).

PT Oriental Asahi JP Carton Box adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pengelolaan kertas. PT Oriental Asahi JP Carton Box memiliki karyawan yang

cukup banyak yaitu sejumlah 660 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang begitu banyak seharusnya produksi yang dihasilkan juga mampu mencapai target. Akan tetapi, dari hasil observasi peneliti memperoleh data bahwa terdapat masalah terkait produktivitas kerja yang fluktuatif dan cenderung menurun selama 2 tahun terakhir yang ditinjau dari target produksi yang tidak tercapai. Berikut data produktivitas kerja PT Oriental Asahi JP Carton Box:

Tabel 1. Produktivitas Kerja PT Oriental Asahi JP Carton Box

No	Bulan	Tahun					
		M ² 2021	Jumlah NG	Target <2.84%	M ² 2022	Jumlah NG	Target <2.84 %
		Target 57,000,000			Target 55,000,000		
1	Januari	3,904,205	127,241	3,216	4,160,519	141,581	3,512
2	Februari	3,658,587	105,634	2,818	4,295,234	142,160	3,21
3	Maret	4,157,763	135,727	3,169	4,820,209	174,517	3,523
4	April	3,777,331	120,716	3,152	4,977,668	167,888	3,077
5	Mei	1,942,298	59,139	3,192	3,543,570	111,384	3,148
6	Juni	2,954,373	94,399	3,204	4,858,625	155,494	3,270
7	Juli	3,636,399	111,122	3,001	4,004,077	164,624	3,928
8	Agustus	3,409,204	108,734	2,989	4,231,932	145,955	3,502
9	September	4,179,658	119,162	2,811	4,636,271	151,089	3,246
10	Oktober	3,943,484	111,867	2,735	4,583,608	138,709	3,034
11	November	4,481,155	130,781	2,892	5,252,514	166,676	3,170
12	Desember	3,764,192	152,302	3,991	4,920,311	135,253	2,629
Total		43,808,649	1,376,824	37,170	54,284,538	1,795,33	29,5
				37,17%		9	29,5%

Dari tabel diatas menunjukkan realisasi PT Oriental Asahi JP Carton Box yang tidak bisa mencapai target selama 2 tahun terakhir hal ini di karenakan masih terdapat tingginya jumlah carton box yang *Not good* atau *NG*. Pada tahun 2021 jumlah target produksi 57.000.000M² karena tidak tercapai yaitu di angka 43,808,649 M² maka perusahaan menurunkan jumlah target produksi pada tahun 2022 menjadi 55.000.000M² namun hal ini masih menjadi masalah karena target produksi tidak kunjung tercapai. Menurut pihak perusahaan, kondisi ini disebabkan karena karyawan di divisi produksi tidak menggunakan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dengan baik.

Berdasarkan data yang di peroleh oleh peneliti sepanjang lima tahun terakhir dari tahun 2018 sampai dengan 2022 masih terdapat kecelakaan kerja yang disebabkan tidak patuh terhadap SOP di mulai dari kecelakaan berat hingga ringan akibat kelalaian pekerja itu sendiri. Kecelakaan seperti terjatuh saat bekerja, terluka akibat goresan benda tajam, terpeleset akibat hilangnya keseimbangan sampai masuk ke kategori kecelakaan berat yaitu terjepit mesin produksi yang menyebabkan kehilangan anggota badan.

Tabel 2. Laporan Kecelakaan Kerja pada PT Oriental Asahi JP Carton Box Tahun 2018-2022

Jenis kecelakaan Kerja	Tahun					Total
	2018	2019	2020	2021	2022	
<i>Fatality</i>			1		1	2
<i>Lost Time Incident (LTI)</i>		2	4			6
<i>First Aid Case (FAC)</i>	47	88	41	10	8	194

Satu dari sekian faktor yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas yaitu adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Imania, 2020). K3 berupaya melindungi pekerja dari kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan output dan kinerja (Muthohirin, 2019). K3 memberikan perlindungan kepada pekerja yang berfokus pada kesejahteraan mental dan fisik selama bekerja (Hasmita, 2022). Komponen K3 secara langsung mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dan menentukan efisiensi produksi yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas. Di era industri modern, pekerja mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan saat menjalankan pekerjaan mereka agar mampu memaksimalkan keuntungan produksi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa K3 mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 80,9% dan angka tersebut termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat (Galib, M., 2021). Penelitian tambahan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak positif terhadap produktivitas kerja, sehingga hal ini memvalidasi temuan penelitian sebelumnya (Dhanu, A. S., & Esti, 2022).

Selain K3, untuk meningkatkan produktivitas perlu memperhatikan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan peraturan tindakan yang pantas dari suatu instansi atau perusahaan secara tertulis atau tidak (Samahati, 2020). Dengan demikian, disiplin kerja berkembang sebagai alat bagi manajer untuk berinteraksi dengan stafnya dan mempengaruhi perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan jika organisasi telah menetapkan aturan yang dipatuhi oleh para pekerjanya (Innunisa, 2019).

Studi mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas karyawan (Sudwiyatmoko, 2019). Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menemukan adanya hubungan antara produktivitas pekerja dengan kedisiplinan (Nainggolan, A., & Sudjiman, 2022).

KAJIAN LITERATUR

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 merupakan upaya untuk memberikan keselamatan dan keamanan terhadap risiko kecelakaan dan kerugian fisik, psikis, dan emosional terhadap pekerja, dunia usaha, masyarakat, dan lingkungan hidup (Muthohirin, 2019). Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah mencegah penyakit yang dapat menyebabkan pekerja sakit atau cacat, kecelakaan kerja, dan gangguan psikologis (Syandana, H., & Azizah, 2023). K3 merujuk pada keadaan fisiologis, fisik, dan psikologis pekerja yang dibawa oleh lingkungan tempat kerja yang disediakan organisasi. Menurut uraian di atas, K3 merupakan kewajiban dan rasa aman yang disediakan perusahaan kepada setiap

pekerjanya guna menghindari adanya kecelakaan kerja dan keadaan fisik yang tidak sehat bagi pekerja.

Sebuah kesimpulan dicapai berdasarkan penelitian sebelumnya yakni menunjukkan bahwa K3 secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan (Astheny, J. R., & Pattipeilohy, 2022).

H1 : “Keselamatan dan Kesehatan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan”

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan karyawan guna melaksanakan semua peraturan organisasi/perusahaan serta standar masyarakat yang relevan (Sinambela, 2022). Penerapan disiplin kerja adalah taktik yang diterapkan oleh manajer untuk menunjukkan kepada karyawannya kesiapan mereka untuk meningkatkan perilaku mereka dan menjadi lebih berpengetahuan dalam mematuhi norma-norma sosial dan standar perusahaan yang relevan (Saleh, A. R., & Hardi, 2018). Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan; semakin disiplin seseorang dalam bekerja maka akan semakin produktif (Asmawi, 2017).

“Penelitian terdahulu yang dilaksanakan pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang memperoleh hasil yakni nilai uji t untuk variabel disiplin kerja besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,005 sehingga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pekerja” (Rorimpandey, et al, 2022).

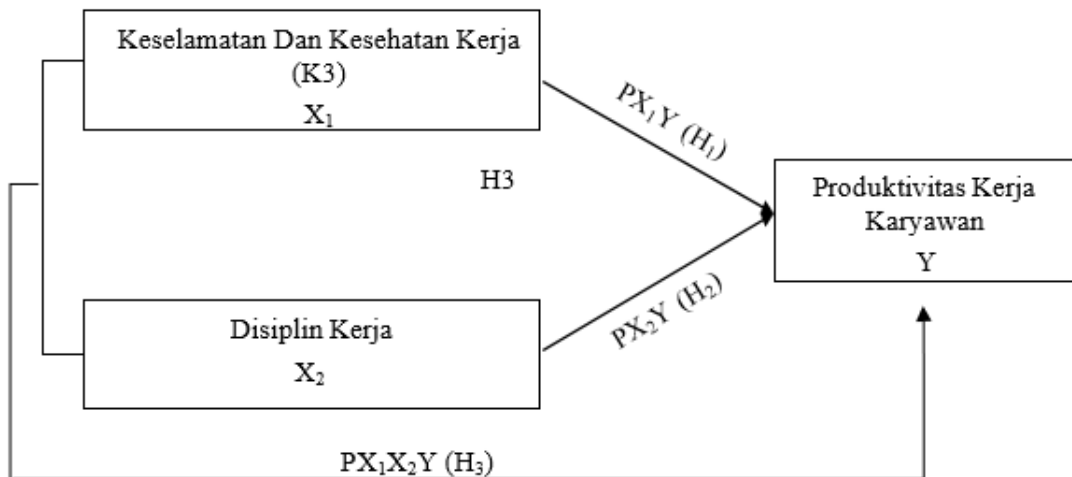
H2 : “Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja”

Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengukur seberapa baik atau buruknya suatu produk atau jasa diproduksi baik dari segi kuantitas maupun kualitas dengan menggunakan sumber daya yang tepat (Rosniah, 2018). Perbandingan produktivitas kerja dilakukan antara jumlah waktu bekerja dengan hasil yang diperoleh (Apriliyani, 2022). Dengan kalimat yang sederhana, produktivitas adalah hasil perbandingan jumlah tiap sumber daya yang dimanfaatkan dalam produksi dengan banyak produk yang diperoleh dan ditentukan secara matematika (Hasibuan, 2019). Berdasarkan berbagai sudut pandang di atas, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari beberapa aspek produksi yang digunakan untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian di Proyek Pengembangan PT Wika Realty Taman Sari, temuan penelitian yang mempunyai nilai t sebesar 12,890 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa penelitian tersebut berdampak terhadap produktivitas kerja secara bersamaan dan signifikan. Dari nilai signifikansi tersebut maka kurang dari 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan yaitu disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak untuk diterapkan (Riska, E. N., et al, 2022).

H3 : “Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan di sini bersifat kuantitatif. Tujuan penelitian ini menunjukkan bahwa ini adalah penelitian kausalitas, atau studi tentang hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Oriental Asahai JP Carton Box berjumlah 660 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling random sampling. Dari hasil perhitungan dengan rumus Slovin diperoleh minimal yang dibutuhkan untuk menjadi sampel sebanyak 87 karyawan. Namun saat proses di lapangan, peneliti memperoleh sampel sebanyak 178 karyawan.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Kuesioner digunakan sebagai bagian dari metode pengumpulan data untuk memfasilitasi penelitian. Pertanyaan tertutup dan terstruktur digunakan dalam pembuatan kuesioner untuk penelitian ini. Skala interval 1 sampai 5 digunakan untuk pengukuran variabel; semakin besar angkanya berarti responden setuju, begitu pula sebaliknya. Lebih tepatnya, skala 1 diartikan "Sangat Tidak Setuju", sedangkan skala 5 diartikan "Sangat Setuju". Metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan memanfaatkan PLS akan menjadi teknik analisis data yang dimanfaatkan pada penelitian ini. SEM merupakan kumpulan metode statistik yang memungkinkan evaluasi kumpulan interaksi yang sangat rumit dan tidak mampu dijawab dengan menggunakan rumus regresi linier. Cara lain untuk menjawab metode SEM yakni gabungan antara analisis faktor dan analisis regresi.

HASIL

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model pengukuran ini terdiri dari 4 tahap yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *average variance extracted*, dan uji reliabilitas. Berikut hasil masing-masing tahap.

1. *Convergent Validity*

Dalam uji *convergent validity*, item dinyatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* lebih besar 0,7. Berikut nilai *outer loading* yang didapatkan dari *output SmartPLS*:

Tabel 3. Hasil <i>Outer Loading</i>		
Variabel	Item	Outer loading
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	1	0,954
	2	0,856
	3	0,853
	4	0,956
	5	0,868
	6	0,825
	7	0,862
	8	0,933
	9	0,880
	10	0,969
	11	0,861
	12	0,951
Disiplin Kerja (X2)	1	0,745
	2	0,865
	3	0,664
	4	0,650
	5	0,794
	6	0,763
	7	0,707
	8	0,717
	9	0,676
	10	0,707

Produktivitas Kerja (Y)	1	0,764
	2	0,812
	3	0,814
	4	0,754
	5	0,757
	6	0,728
	7	0,742

Dari tabel 3 maka bisa dilihat yaitu pada variabel K3 mempunyai nilai *outer loading* yang paling kecil yakni 0,825 (item 6), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel K3 memenuhi syarat *convergent validity*. Pada variabel disiplin kerja terdapat tiga item yang mempunyai nilai *outer loading* dibawah 0,7 yaitu 0,664 (item 3), 0,650 (item 4), dan 0,676 (item 9), sehingga ketiga item tersebut harus dikeluarkan dari model. Pada variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa nilai terendah *outer loading* yaitu 0,728 (item 6), sehingga semua item memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE adalah cara lain untuk menguji *convergent validity*, selain dari *outer loading*. Kriteria validitas dan reliabilitas konvergen hanya dapat dipenuhi jika nilai AVE lebih tinggi dari 0,50. (Ghozali, I. & Latan, 2015). Rincian hasil nilai AVE bisa diketahui dari yang disajikan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji AVE	
Variable	Average Variance Extracted (AVE)
D	0.535
K3	0.808
Y	0.586

Tabel 4 menunjukkan bahwa diperoleh nilai AVE lebih besar dari 0,50 untuk konstruk K3, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa indikator penelitian dianggap valid karena memenuhi kriteria *convergent validity*.

3. Discriminant Validity

Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah indikasi reflektif berfungsi sebagai ukuran yang berguna untuk konstruk tersebut. Temuan uji *cross loading* digunakan untuk pengujian validitas diskriminan pada SmartPLS, dengan asumsi bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang lebih besar dengan variabel lain.

Tabel 5. Hasil Uji *Cross Loading*

Variabel	Item	X1	X2	Y
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	1	0.954	0.365	0.218
	2	0.969	0.368	0.229
	3	0.861	0.233	0.160
	4	0.951	0.359	0.223
	5	0.856	0.236	0.168
	6	0.853	0.227	0.154
	7	0.956	0.372	0.235
	8	0.868	0.278	0.173
	9	0.825	0.215	0.150
	10	0.862	0.296	0.192
	11	0.933	0.348	0.209
	12	0.880	0.337	0.188
Disiplin Kerja (X2)	1	0.335	0.745	0.080
	2	0.206	0.707	0.062
	3	0.374	0.865	0.259
	4	0.264	0.664	0.061
	5	0.156	0.650	0.038
	6	0.185	0.793	0.153
	7	0.187	0.763	0.094
	8	0.171	0.707	0.061
	9	0.214	0.715	0.078
	10	0.167	0.676	0.008
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.159	0.182	0.764
	2	0.193	0.050	0.812
	3	0.251	0.204	0.814

4	0.154	0.088	0.754
5	0.138	0.065	0.757
6	0.095	0.191	0.728

Hasil tabel 5 menunjukkan bahwa indikator konstruk memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, semua item dalam uji validitas diskriminan dikatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* (CR) ketika validitas konstruk telah ditetapkan. Jika nilai CR dan *Cronbach alpha* suatu konstruk lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel (Henseler, J., *et al*, 2015). Hasil nilai CR dan *Cronbach alpha* bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. *Output CR dan Cronbach alpha*

	CR	<i>Cronbach's alpha</i>
X1	0,985	0,978
X2	1,051	0,918
Y	0,912	0,884

Temuan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai CR dan *Cronbach alpha* keduanya lebih tinggi dari 0,70. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kuesioner yang hendak dimanfaatkan mempunyai reliabilitas dan konsistensi yang dapat diterima.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran ini melalui model struktural yaitu F-square, Model Fit, dan Uji Multikolinearitas (Ghozali, I. & Latan, 2015). Berikut hasil masing-masing uji model struktural

1. *F-Square*

Tabel 7. Hasil Uji F-Square

	X1	X2	Y
X1		0.017	
X2			
Y		0,027	

Dari output F-Square dapat dilihat bahwa variabel K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki nilai $f^2 = 0,027$, maka efek tersebut termasuk dalam kategori kecil, sehingga bisa ditarik kesimpulan yaitu variabel K3 dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja.

2. Model Fit

Nilai NFI dapat digunakan untuk mengukur model fit. Nilai NFI yang memiliki rentang 0 hingga 1 diperoleh dengan membandingkan model yang diusulkan dengan

model independen. Jika nilainya mendekati 1, maka model tersebut cocok dengan data. Hasil uji model fit tercantum di bawah ini:

	Tabel 8. Hasil Uji Model Fit	
	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.078	0.078
d_ULS	2.646	2.646
d_G	3.886	3.886
Chi-square	2434.869	2434.869
NFI	0.642	0.642

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai NFI sebesar 0,642 menunjukkan model fit yang kuat.

3. Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) dimanfaatkan sebagai tolok ukur dalam melaksanakan uji multikolinearitas. Jika lebih besar dari 10 menunjukkan kolinearitas antar konstruksi, akan tetapi jika kurang dari 10 maka tidak terjadi kolinearitas (Ghozali, I., & Latan, 2015).

	Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
	VIF
D -> Y	1.135
K -> Y	1.135

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,135. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat korelasi antar variabel.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan membandingkan angka *p-value* dengan alpha (0.005) atau t-hitung dengan t-tabel (>1,96). Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, P-value dan t-hitung diperoleh dari hasil pada SmartPLS. Berikut hasil uji dengan metode *bootstrapping*:

	Tabel 10. Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>		
Hipotesis	Standard deviation (STDEV)	T statistic	P values
X1 → Y	0.075	2.267	0.023
X2 → Y	0.172	0.790	0.430

Dari tabel di atas maka dapat disajikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja

Dari tabel 10 dapat diketahui yaitu K3 mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,023. Adapun tolak ukur nilai *p-value* yaitu 0,05 sehingga peneliti dapat menyimpulkan yakni variabel K3 memiliki pengaruh secara signifikan karena memiliki nilai *p-value* dibawah 0,05. Mengingat nilai *t* tabel sebesar 1,660 dan nilai *t* hitung sebesar 2,267 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dapat diterima karena nilai *t* hitung lebih tinggi. Dengan demikian, H_1 diterima yaitu K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 10 menunjukkan bahwa *p-value* disiplin kerja sebesar 0,430. Mengingat nilai yang dihasilkan ($0,430 > 0,05$) lebih besar dari standar *p-value* yaitu $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. H_2 dapat disimpulkan ditolak karena nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel, mengingat nilai *t* tabel adalah 1,660 dan nilai *t* hitung adalah 0,790. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Menafsirkan hasil R-Square akan menunjukkan seberapa besar pengaruh gabungan faktor eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Berikut *output R-Square* pada SmartPLS:

Tabel 11. Hasil uji R Square

Variabel	R-Square	R-square adjusted
Y	0,063	0,053

Tabel 11 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,063. Angka tersebut dapat diartikan bahwa K3 dan disiplin kerja menyumbang 6,3% terhadap fluktuasi atau perubahan produktivitas kerja, sedangkan faktor lain menyumbang 93,7%. Mengingat nilai R square kurang dari 0,19 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja dalam kategori lemah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Oriental Asahi JP Carton Box

Berdasarkan hasil uji *t* nilai t_{tabel} didapatkan nilai yakni 1,973 dan nilai t_{hitung} yakni 2,267 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, ditemukan nilai Sig sebesar 0,023. Nilai Sig kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box.

Temuan ini menguatkan penelitian tahun 2018 yang dilakukan di PT. Dharana Inti Boga Garuda Food yang menemukan adanya hubungan signifikan antara variabel K3 dengan produktivitas kerja (Rosniah, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Oriental Asahi JP Carton Box

Dari tabel 10 maka bisa diketahui nilai t_{hitung} yaitu 0,790. Nilai tersebut tidak lebih dari nilai t_{tabel} yaitu 1,973. Nilai Sig diperoleh sebesar 0,430 dan nilai tersebut melebihi nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Dari *output* tersebut maka bisa ditarik kesimpulan yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil tersebut menguatkan penelitian terdahulu yang menyatakan hasil uji T dengan nilai sig ($0,861 > 0,05$) menunjukkan ditolaknya H_a dan diterimanya H_o yang berarti bahwa “disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Mas” (Pricilla, L., & Irma, 2022). Selain itu, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja namun tidak signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung bernilai positif sebesar 1,767 (Saleh, A. R., & Hardi, 2018). Namun, nilai t hitung tidak melebihi nilai t tabel 1,99, sehingga bisa ditarik kesimpulan pernyataan hipotesis penelitian “Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inko Java” ditolak.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji R Square menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asahi Oriental JP Carton Box. Nilai R Square sebesar 0,063 yang menunjukkan bahwa K3 mempunyai pengaruh sebesar 6,3% menunjukkan hal tersebut. Hasil tersebut termasuk dalam kategori lemah karena nilai R Square kurang dari 0,19.

Hasil tersebut menguatkan penelitian terdahulu bahwa K3 dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Samahati, 2020). Selain itu, penelitian lebih lanjut mendukung temuan penelitian ini, menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan faktor K3 berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja (Kamang, K. P., *et al*, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian dan pembahasan yang disampaikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
2. Pada PT Oriental Asahi JP Carton Box, disiplin kerja tidak mempunyai dampak menguntungkan yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pada saat yang bersamaan. Temuan R Square menunjukkan bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja, dapat mempengaruhi produktivitas.

Rekomendasi berikut dapat dibuat sehubungan dengan temuan penelitian ini:

1. Untuk meningkatkan produktivitas, PT. Oriental Asahi JP Carton Box harus memperhatikan aspek terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penerapan upaya-upaya seperti memperoleh atau memodifikasi fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, menyediakan P3K di berbagai tempat, memberikan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan

- pelatihan terkait penggunaan alat bantu untuk yang terkena kecelakaan kerja, memberikan sosialisasi dampak sebab dan akibat tidak menggunakan SOP dengan baik.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan analisis lebih mendalam terhadap faktor K3 dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 319–330. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.391>
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 1(2). <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 11(2).
- Dhanu, A. S., & Esti, M. U. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan PT Bumi Karsa (Bumi Karsa-Abipraya KSO)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Galib, M., & S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Johnline Baratama Site Konawe di Sulawesi Tenggara. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2).
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasmita, A. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *Journal of Management & Business*, 6(1).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2(1).
- Imania, F. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1).
- Innunisa, R. (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*, 1(3), 244–256.

- Kamang, K. P., Adolfini, dan Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Muthohirin, I. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SKETSA BISNIS*, 4(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal EMBA*, 3(9), 1–23.
- Pricilla, L., & Irma, S. O. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2).
- Riska, E. N., Wahyu, E., & Deviyanti, S. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Tual. *Journal Widya Teknik*, 21(1).
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518–527. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38152/34863>
- Rosniah. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Saleh, A. R., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21).
- 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.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudwiyatmoko, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Syandana, H., & Azizah, N. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Danadipa Bertu Perkasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5).