

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PT. SUMBER USAHA KENCANA AGUNG KABUPATEN ASAHAN

Maysana Elenika¹, Anshari Putra²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data regresi linear berganda. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan 52 responden. Hasil uji-F, nilai F_{hitung} (18,198) > F_{tabel} (2,80), artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t, nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,009), artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} (3,243) > t_{tabel} (2,009), artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja serta nilai t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (2,009), artinya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji- R^2 menghasilkan nilai *adjusted R square* 0,503, artinya disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

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

Pendahuluan

Karyawan adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan dengan tugas dan fungsi sebagai pelaksana seluruh aktivitas operasionalnya. Produktivitas kerja adalah indikator dalam menunjukkan kapasitas karyawan yang mampu bekerja bagi perusahaan.

Apabila perusahaan mengalami penurunan capaian produktivitas kerja, maka karyawan menjadi perhatian utama manajemen perusahaan. Seperti yang terjadi di PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan, dimana produktivitas kerja karyawan tidak mampu memenuhi tujuan perusahaan. Hal ini terlihat dari jumlah tabung gas Elpiji 3 kg, 12 kg dan *Bright Gas* yang masih tersisa dan belum habis terjual, dimana hal tersebut terus terjadi hingga beberapa kali kendaraan ekspedisi melakukan pendistribusian gas Elpiji.

PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan bergerak di bidang pendistribusian gas Elpiji dimana tiga stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yaitu di Jalan Gatot Subroto (SPBU Sentang) terdiri dari 20 karyawan, SPBU HOS. Cokroaminoto 13 karyawan dan kantor pusatnya di SPBU Km 5,1 Pulo Bandring dengan 19 karyawan.

Jumlah pelanggaran disiplin kerja mencapai 39 kasus, terdiri dari 27 kasus keterlambatan pergantian *shift* kerja, 8 kasus tidak mengikuti standar kerja serta 4 kasus pelanggaran etika kerja (konflik antar karyawan).

Karyawan belum merasakan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat gaji yang belum sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) melalui SK Gubernur Sumut No.188.44/528/KPTS/2020 yaitu Rp.2.814.734,-, sedangkan gaji yang diterima karyawan PT.

Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan yaitu sebesar Rp.2.300.000,-.

Masih banyak karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan tidak menerapkan program K3, dimana karyawan pada saat bekerja tidak menggunakan masker yang dapat melindungi karyawan dari dampak buruk yang dihasilkan oleh kandungan kimia dari aroma BBM yang akan mengakibatkan gangguan pada sistem saraf otak serta karyawan yang terlihat kurang melakukan pemeriksaan saat kendaraan ekspidisi mendistribusikan Elpiji, baik tabung Elpiji 3 kg, 12 kg dan *Bright Gas*.

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2013), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Rivai (2011), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Rivai (2011), menguraikan indikator disiplin dalam empat hal utama, antara lain:

1. Frekuensi kehadiran
2. Sikap kewaspadaan
3. Standar dan peraturan kerja
4. Etika kerja

Kepuasan Kerja

Dessler (2016) menjelaskan, kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja menurut Handoko (2017) yaitu sebagai kondisi emosional yang dirasakan karyawan baik dalam

keadaan yang menyenangkan ataupun tidak terhadap tanggung jawabnya.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Lingkungan kerja
2. Balas jasa
3. Kepemimpinan

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2013) kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Program K3) menurut Ramli (2013) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

Indikator dalam melaksanakan program K3 pada sebuah perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menjaga kebersihan
2. Ketelitian
3. Penggunaan pelindung diri

Produktivitas Kerja

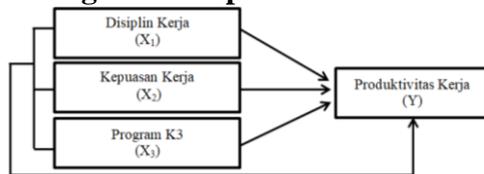
Produktivitas kerja menurut Siagian (2014), kemampuan menghasilkan produk dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sedangkan menurut Menurut Jackson dalam Siagian (2014), produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah barang atau jasa.

Penilaian produktivitas melihat beberapa indikator seperti yang diuraikan menurut Siagian (2014) berikut:

1. Pengetahuan
2. Kemampuan
3. Inisiatif

4. Keterampilan

Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual di atas menjelaskan dua hal yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu, secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta secara parsial disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis

H₁: secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan.

H₂: secara parsial disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif yang menghasilkan angka, grafik dan gambar. Sementara untuk sifat penelitian yaitu deskriptif, yaitu penjelasan terhadap suatu objek atau subjek yang menjadi studi dalam penelitian dalam bentuk kalimat atau paragraf.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Sumber Usaha Kencana Agung yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera, Km. 5,1, Kecamatan Pulau Bandring, Kabupaten Asahan dengan tiga titik lokasi SPBU berbeda, antara lain SPBU 14.212.229 (Pulau Bandring), SPBU 14.212.220 (HOS.Cokroaminoto) dan

SPBU 14.212.227 (Sentang) pada bulan Agustus hingga November 2021

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan yang berjumlah 52 orang. Sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh yaitu berjumlah 52 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

a. Data yang di dapat melalui objek penelitian berupa data jumlah karyawan, absensi karyawan, profil PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan.

b. Data tanggapan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ditunjuk sebagai responden.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui jurnal penelitian terdahulu, buku-buku referensi dan *website*.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Syarat agar pernyataan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 52 - 2 = 50$ (0,2732).

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,384	0,2732	Valid
P2	0,582	0,2732	Valid
P3	0,318	0,2732	Valid
P4	0,473	0,2732	Valid
P5	0,559	0,2732	Valid
P6	0,553	0,2732	Valid
P7	0,482	0,2732	Valid
P8	0,419	0,2732	Valid
P9	0,443	0,2732	Valid
P10	0,461	0,2732	Valid
P11	0,324	0,2732	Valid
P12	0,361	0,2732	Valid
P13	0,444	0,2732	Valid
P14	0,689	0,2732	Valid

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,2732, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

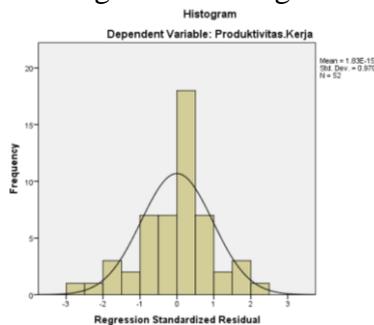
Variabel	Cronbach's alpha	Syarat Reliabel	Ket
Disiplin Kerja	0,719	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,768	> 0,60	Reliabel
Program K3	0,726	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,726	> 0,60	Reliabel

Seluruh variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* diantaranya disiplin kerja (0,719), kepuasan kerja (0,768), program K3 (0,726) dan produktivitas kerja (0,726) > 0,60. Dengan demikian, pengujian reliabilitas yang terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja, program K3 dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel.

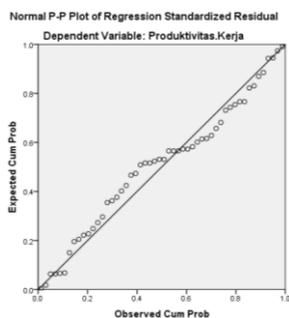
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun pengujian normalitas telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut:



Garis lengkungan melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga data terdistribusi secara normal.



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0

pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	0E-7 1.19659147
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.105 .079 -.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.755
Asymp. Sig. (2-tailed)		.619

Nilai *Asymp.Sig* 0,619 > 0,05, sehingga menghasilkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Agar terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

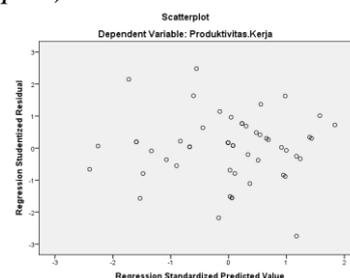
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin.Kerja	.627	1.596
Kepuasan.Kerja	.573	1.745
Program.K3	.877	1.140

Nilai *tolerance* setiap variabel bebas seperti disiplin kerja (0,627), kepuasan kerja (0,573), dan program K3 (0,877) > 0,1. Sementara nilai VIF disiplin kerja (1,596), kepuasan kerja (1,745) dan program K3 (1,140) < 10, artinya data penelitian ini terhindar dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*).



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linear berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.701	2.373	
Disiplin.Kerja	.290	.123	.294
Kepuasan.Kerja	.556	.171	.423
Program.K3	.332	.145	.242

$$Y = 0,701 + 0,290X_1 + 0,556X_2 - 0,332X_3$$

1. Nilai konstanta 0,701 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), program K3 (X_3) menghasilkan nilai tetap (konstan), maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,701.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,290, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y), sebesar 0,290 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 0,556, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepuasan kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y), sebesar 0,556 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel program K3 (X_3) adalah 0,332, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel program K3 (X_3), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y), sebesar 0,332 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $df = (n - k) - Y = (52 - 3) - 1 = 48$ adalah 2,80.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.054	3	27.685	18.198	.000 ^b
Residual	73.023	48	1.521		
Total	156.077	51			

Nilai F_{hitung} (18,198) > F_{tabel} (2,80) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H_1 diterima.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = n - k = 52 - 3 = 49 = 2,009$.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.295	.769
Disiplin.Kerja	2.354	.023
Kepuasan.Kerja	3.243	.002
Program.K3	2.293	.026

1. Nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H_2 diterima.
2. Nilai t_{hitung} (3,243) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H_2 diterima.
3. Nilai t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, artinya secara parsial program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, maka H_2 diterima.

4. Kepuasan kerja adalah variabel bebas paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karena menghasilkan nilai t_{hitung} (3,243) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Hasil koefisien determinasi (uji- R^2) adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.503	1.233

Nilai *adjusted R square* 0,503, artinya disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji-F, disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (18,198) > F_{tabel} (2,80) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizal Ramadhan (2017) bahwa hasil uji-F, kompensasi, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, Hurmaini Nasution, dkk (2021), secara simultan disiplin, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, I Ketut Febri Ananta (2016), secara serempak disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, Nisa' Ulul Ma'fira (2017), kepuasan kerja dan semangat kerja secara serempak mempengaruhi produktivitas kerja serta Yulio Nanda Gunawan (2016), secara simultan program K3 dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji-t, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05, maka H_2 diterima.

Menurut Rivai (2011), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, namun, karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung masih sering melakukan pelanggaran disiplin kerja dengan jumlah pelanggaran selama Januari hingga Juni 2021 yaitu 39 kasus.

Menurunnya disiplin kerja berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, artinya jika disiplin kerja lebih ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah. Hal ini sesuai dengan hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Hurmaini Nasution, dkk (2021) dan I Ketut Febri Ananta (2016) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat dibuktikan dan hasilnya diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji-t, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (3,243) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka H_2 diterima.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2017;156) yaitu sebagai kondisi emosional yang dirasakan karyawan baik dalam keadaan yang menyenangkan ataupun tidak terhadap tanggung jawabnya. Karyawan akan merasakan kepuasan apabila hak-hak yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, namun gaji yang diterima karyawan masih jauh di bawah upah minimum kota (UMK) Kabupaten Asahan.

Meningkatnya kepuasan kerja terbukti dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Hurmaini Nasution, dkk (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan dan hasilnya diterima.

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji-t, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,293) > t_{tabel}

(2,009) dan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, maka H_2 diterima.

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Ramli (2013) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Setiap karyawan wajib menerapkan program K3 agar terhindar dari segala bentuk resiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, namun, masih banyak karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan tidak menerapkan program K3.

Semakin tinggi penerapan program K3, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan, dimana hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, yaitu pengaruh positif dan signifikan program K3 terhadap produktivitas kerja, seperti Faizal Ramadhan (2017) dan Yulio Nanda Gunawan (2016) bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh program K3 terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Kesimpulan

1. Uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} (18,198) > F_{tabel} (2,80) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H_1 diterima.
2. Uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} (3,243) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja serta nilai

$t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (2,009)$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, artinya secara parsial program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H_2 diterima.

3. Uji- R^2 menghasilkan nilai *adjusted R square* 0,503, artinya siplin kerja, kepuasan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Sebagai variabel paling dominan, kepuasan kerja karyawan harus dipertahankan dengan cara memberikan kompensasi tambahan atau bahkan memberikan tambahan gaji yang akan sebenarnya sangat diharapkan oleh seluruh karyawan.
2. Tingkatkan disiplin kerja dengan lebih memperhatikan prosedur kerja dan diharapkan agar tidak lagi mengulangi kesalahan seperti terlambat masuk dan pelanggaran-pelanggaran lainnya.
3. Demi keamanan bersama, sebaiknya para karyawan menggunakan alat pelindung diri yang dianjurkan perusahaan agar segala resiko kerja dapat diminimalisir dan dapat bekerja dengan kesehatan yang terus terjaga.

Daftar Pustaka

- [1] Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Pertama, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks.
- [2] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- [3] Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- [5] Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- [6] Manullang, Manuntun. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- [7] Ramli, Sudarman. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- [8] Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan Kedelapan, Bandung: Alfabeta.
- [9] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Siagian, Sondang. P. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Siswanto, Bejo Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- [12] Faizal Ramadhan, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading", *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen Desember 2017*, ISSN: 2461-0593, Vol.6, No.12: 1-15.
- [13] Hurmaini Nasution, Evi Rahmwati, Three Indra Bakti, Alboin Adarian dan Ajimi, "Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai", *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Februari 2021*, ISSN:0216-4930, Vol.3, No.1: 69-77.
- [14] I Ketut Febri Ananta, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur di Denpasar", *E-Jurnal Manajemen Unud, 2016*, ISSN : 2303-8912, Vol.5, No.2: 1103-1130.
- [15] Nisa' Ulul Mafra, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang", *Jurnal Ecoment Global, 2017*, ISSN : 2540-816X, Vol.2, No.2: 9-21.
- [16] Yulio Nanda Gunawan, "Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu", *JOM Fekon, Oktober 2015*, Vol.2, No.2: 1-14.