

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT KARAWANG

Adhe Oktapiani Sopian¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn21.adhesopian@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa jauh keselamatan dan kesehatan kerja, bersama dengan disiplin kerja, mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendekatan yang ditetapkan adalah desain verifikatif kuantitatif. Populasi terdiri dari 41 karyawan divisi lapangan PT. PLN (Persero) UPT Karawang, dengan teknik *sampling* jenuh yang menetapkan semua populasi tersebut sebagai sampel. Metode analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengolah data. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pemenuhan asumsi klasik, penghitungan regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-F merupakan tahapan yang dilakukan dalam melakukan analisis data. Selain itu, untuk melihat apakah variabel independen dapat memprediksi perubahan dalam variabel dependen maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Temuan penelitian menemukan jika penerapan K3 memberikan efek positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, disiplin kerja juga terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, faktor K3 dan disiplin kerja secara simultan punya dampak yang signifikan pada tingkat produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Karawang. Analisis verifikatif dan regresi berganda digunakan dalam menyimpulkan dan menguji hipotesis. Penemuan ini menegaskan bahwa perhatian lebih pada K3, dan disiplin bisa meningkatkan produktivitas yang tinggi. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan variabel tambahan yang berkontribusi pada produktivitas kerja.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja, Disiplin, Produktivitas, Karyawan

ABSTRACT

This study investigates the influence of occupational safety and health (OSH) and work discipline on employee productivity. Employing a quantitative verificative design, the research involves 41 field division employees of PT. PLN (Persero) UPT Karawang, selected using a saturated sampling technique where the entire population serves as the sample. Data processing applied multiple linear regression analysis. The stages of analysis encompassed instrument validity and reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression calculations, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. Additionally, the determination coefficient was calculated to assess the predictive capability of independent variables on the dependent variable. The findings indicate that the application of OSH positively impacts

employee productivity, and work discipline also demonstrates a positive correlation with productivity. Together, OSH and work discipline significantly affect employee productivity at PT. PLN (Persero) UPT Karawang. Verificative analysis and multiple regression were utilized to conclude and validate hypotheses. These results suggest that prioritizing OSH and discipline leads to higher productivity levels. However, further studies are recommended to identify other variables contributing to employee productivity. This research emphasizes the importance of focusing on OSH and work discipline to enhance organizational productivity effectively.

Keywords: *Safety, Health Work, Discipline, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya memiliki visi, tujuan, sasaran, dan targetnya masing-masing yang mana pencapaian semua unsur tersebut bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga kinerja mereka harus selalu prima dan terarah (Suroso et al., 2024). Hal ini karena produktivitas menjadi suatu aspek utama ketika terjadi penurunan kinerja pada bisnis sehingga sumber daya manusia dituntut untuk senantiasa mempunyai produktivitas yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan mengingat bahwa sumber daya manusia mempunyai kreativitas, keterampilan, dan daya cipta yang membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Maqin & Anah, 2023). Pencapaian tujuan bisnis tidak hanya memerlukan peralatan, fasilitas dan prasarana yang tepat, namun juga komitmen pribadi (Angelica et al., 2024). Bagi Sinungan dalam Busro (2018) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja memegang peran krusial bagi suatu organisasi karena menjadi penentu apakah suatu organisasi tersebut dapat mencapai target atau tidak. Tingginya tingkat produktivitas kerja akan memfasilitasi kemajuan perusahaan di bidang manufaktur dan bidang lainnya (Rauuf et al., 2022).

PT. PLN (Persero) UPT Karawang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada bidang kelistrikan yang memiliki kewajiban *Agent of Profit and Agent of Network*. Penentu utama kinerja operasional PT. PLN (Persero) UPT Karawang adalah produktivitas karyawan. Efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya juga merupakan indikator penting produktivitas, di samping hasil yang dicapai.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja, baik secara individu maupun tim.	30 100%	-
	Efektivitas		

1.	Saya mampu menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	28 94,1%	2 6,9%
Kualitas			
1.	Saya dapat mempertahankan konsistensi kualitas dalam pekerjaan yang saya lakukan.	28 94,1%	2 6,9%
Jumlah Responden		30	

Sumber: Hasil Data Kuesioner Pra-Survei, 2024

Dari tabel 1, dapat diketahui jika produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang saat ini masih belum mencapai produktivitas yang diharapkan. Hal tersebut terlihat pada dimensi efektivitas 6,9% karyawan yang tidak mampu menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan yang ditugaskan, kemudian pada dimensi kualitas 6,9% karyawan tidak mampu mempertahankan konsistensi kualitas dalam melakukan pekerjaan yang artinya karyawan tidak konsisten dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, produktivitas memegang peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini, setiap organisasi atau bisnis berusaha melakukan peningkatan kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas mereka (Putri et al., 2024). Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) UPT Karawang memahami bahwa indikator utama yang digunakan untuk menilai hasil operasi ialah produktivitas. Mengingat produktivitas saat ini menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tuntutan dunia yang serba cepat, perusahaan dan organisasi akan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan seluruh pekerja untuk bekerja dengan baik. Dalam setiap organisasi atau bisnis, hal ini juga harus sejalan dengan tuntutan dan hak-hak karyawan.

Perusahaan yang mengetahui betapa krusialnya produktivitas karyawan akan memberikan perhatian pada hal tersebut yang bisa mempengaruhinya, seperti K3. Sebagai landasan peraturan pengamanan kerja yang berada di bawahnya ialah peraturan Keselamatan Kerja Nasional di seluruh Indonesia untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja, PT. PLN (Persero) UPT menggunakan faktor K3.

Grafik Kecelakaan Kerja



Sumber: PT. PLN (Persero) UPT Karawang

Gambar 1. Grafik Kecelakaan Kerja

Dari grafik diatas, kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Karawang dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Pada tahun 2021 terdapat 1 korban kecelakaan kerja, ditahun 2022 kasus kecelakaan kerja kembali terjadi dengan 1 korban, ditahun 2023 tidak terjadi kecelakaan kerja ini menunjukkan bahwa insiden masih berpotensi terjadi meskipun upaya pecegahan dan dilakukan dan ditahun 2024 kembali terjadi kecelakaan kerja dengan 1 korban. Kinerja karyawan dipengaruhi dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja, berdasarkan grafik kecelakaan saat bekerja di PT. PLN (Persero) UPT Karawang tahun 2021–2024 yang tergolong kecelakaan ringan, yang mana kinerja karyawan menjadi pengaruh dari masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Suherman et al., 2024). Fakta lainnya adalah aturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1970 yaitu Keselamatan Kerja yang pada hakikatnya lebih menitikberatkan pada pencegahan kecelakaan dan memastikan tempat kerja memenuhi standar kesehatan yang ditetapkan daripada pada tindakan yang efektif setelah terjadi kecelakaan. Ketentuan ini membuktikan bahwa peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih penting daripada pencegahan kecelakaan.

Maka dari itu, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan demi keselamatannya saat menjalankan tugas untuk kesejahteraan hidup serta untuk mendukung peningkatan produksi dan produktivitas negara. Dengan demikian, seluruh perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan seluruh pertahanan individu yang penting *personal protective equipment* (Harun & Asruni, 2022). Para karyawan dapat mencapai target perusahaan dan dapat bekerja dengan maksimal ketika karyawan merasa lebih nyaman dan tenang waktu melakukan pekerjaannya (Sari et al., 2025). Penelitian sebelumnya juga mendukung yang mengemukakan K3 terbukti memberikan peran yang lumayan besar atas tingkat produktivitas karyawan (Samahati, 2020). Temuan tambahan mengemukakan bahwasanya tidak ada korelasi antara faktor K3 pada produktivitas kerja karyawan (Wibisono et al., 2024).

Disiplin juga menjadi prioritas ketika permasalahan ini muncul sehubungan dengan bahaya di tempat kerja dan penurunan kesehatan karyawan. Hal ini terjadi karena tingkat ketidakhadiran karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang mempunyai dampak dan berkaitan dengan kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Baik dalam konteks organisasi maupun pekerjaan, disiplin kerja adalah sebuah fondasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan dapat memengaruhi fokus pekerja yang nantinya berdampak pada performa kerja dan keamanan organisasi. Sebab itulah, disiplin memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) UPT Karawang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	Absensi		

1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan	27 91,2%	3 9,8%
2.	Saya jarang mengambil izin sakit atau cuti tanpa alasan yang jelas	29 98,1%	1 2,9%
Kreativitas			
1.	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk membantu meningkatkan kinerja tim atau perusahaan	28 94,1%	2 6,9%
2.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan gagasan kreatif di tempat kerja	28 94,1%	2 6,9%
Loyalitas			
1.	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk mendukung visi dan misi perusahaan	30 100%	-
Jumlah Responden			30

Sumber: Output Data Kuesioner Pra – Survei, 2024

Pada tabel 2 bisa dilihat bahwasanya disiplin kerja PT. PLN (Persero) UPT Karawang selama ini belum memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan persentase dimensi ketidakhadiran yang menunjukkan bahwa sebanyak 9,8% pekerja datang telat atau tidak tepat dengan jam operasional sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. Demikian pula, pada dimensi kreativitas sejumlah 6,9% pekerja tidak memberikan kontribusi atau membantu dalam peningkatan kinerja tim maupun kinerja perusahaan. Disiplin wajib dimiliki dalam diri setiap karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus patuh pada aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan aturan-aturan lain dengan membangun disiplin kerja dan mengembangkan kepribadian disiplin, maka pegawai dapat lebih patuh dan meningkatkan kualitas serta hasil pekerjaan yang dilakukan (Afsanah et al., 2022).

Disiplin salah satu fungsi operasional manajemen karena tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap tingkat presentasi kerja yang dicapai dan dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan produktif. Ketika seseorang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi maka menandakan bahwa mereka memiliki disiplin yang baik (Aslamia & Roni, 2024). Disiplin pegawai yang tidak tepat akan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja pegawai pada perusahaan sehingga menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal (Azhari & Irfani, 2023). Penelitian sebelumnya juga mendukung klaim itu, dengan memberitahukan bahwasanya disiplin kerja dengan signifikan meningkatkan produktivitas karyawan (Rohayat et al., 2024). Klaim bahwasanya disiplin kerja tidak dipengaruhi produktivitas kerja karyawan dibantah oleh studi lain (Yudirman et al., 2023).

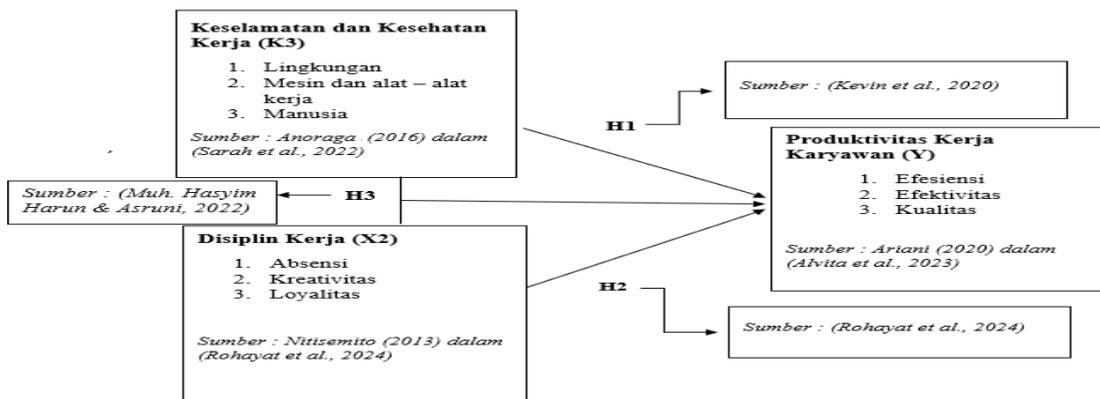
Tabel 3. Research Gap

Persamaan Variabel	Hasil Penelitian	Penelitian (Tahun)
Pengaruh K3 pada produktivitas kerja karyawan	Ada dampak positif antara K3 pada produktivitas kerja.	(Kevin et al., 2020)

Tidak ada dampak antara (Aditya Imam Wibisono et al., 2024)
 faktor K3 atas produktivitas kerja.
 Peran Disiplin Kerja atas (Rohayat et al., 2024)
 Produktivitas Kerja Karyawan disiplin kerja pada produktivitas kerja.
 Tidak ada peran antara disiplin (Yudirman et al., 2023)
 kerja atas produktivitas kerja.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Studi ini dilakukan dengan maksud guna menganalisis dan menguji seberapa besar dampak K3 dan Disiplin Kerja, baik secara parsial atau simultan, atas Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Karawang, sebagaimana yang telah dijabarkan pada latar belakang. Faktor K3 serta disiplin kerja ialah variabel independen, sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan merupakan variabel dependen kerangka konseptual. Berikut adalah struktur konseptual dan rumusan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis berikut dibuat berdasarkan kerangka pemikiran yang diperlihatkan pada gambar 2.

- H1 : Diduga ada pengaruh parsial faktor K3 pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang.
- H2 : Diduga ada pengaruh parsial Disiplin Kerja pada Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang.
- H3 : Diduga ada pengaruh simultan faktor K3 dan Disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan teknik desain verifikatif kuantitatif, yaitu penyelidikan ilmiah yang metodis terhadap fenomena dan hubungannya melalui data numerik. Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UPT Karawang dengan total

responden karyawan yang berada di divisi lapangan dengan populasi sebanyak 41 orang pekerja dengan sampel jenuh digunakan, selanjutnya jumlah responden penelitian ditentukan 41 anggota karyawan yang akan menjawab.

Data awal dari kuesioner dan sumber data sekunder dari hasil pengamatan dan data kuesioner, data sekunder merupakan data penunjang yang bersumber pada jurnal-jurnal, buku, dan referensi literatur. Data didapatkan melalui adanya penyusunan daftar pernyataan yang kemudian akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Pengukuran yang dipakai pada kuesioner yakni menggunakan skala *likert* (1 sampai 5)., Pada tahap pengolahan data, sejumlah metode untuk perhitungan linier berganda diterapkan antara lain pengujian validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan memanfaatkan perangkat IBM SPSS *Statistics* 30.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation R Hitung	r-tabel	Status
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,618	0,361	Valid
	X1.2	0,688	0,361	Valid
	X1.3	0,724	0,361	Valid
	X1.4	0,646	0,361	Valid
	X1.5	0,742	0,361	Valid
	X1.6	0,669	0,361	Valid
	X1.7	0,718	0,361	Valid
	X1.8	0,574	0,361	Valid
	X1.9	0,633	0,361	Valid
	X1.10	0,739	0,361	Valid
	X1.11	0,715	0,361	Valid
	X1.12	0,586	0,361	Valid
	X1.13	0,698	0,361	Valid
	X1.14	0,597	0,361	Valid
	X1.15	0,367	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,708	0,361	Valid
	X2.2	0,626	0,361	Valid
	X2.3	0,654	0,361	Valid
	X2.4	0,567	0,361	Valid
	X2.5	0,768	0,361	Valid
	X2.6	0,753	0,361	Valid
	X2.7	0,511	0,361	Valid
	X2.8	0,791	0,361	Valid
	X2.9	0,701	0,361	Valid

	X2.10	0,830	0,361	Valid
	X2.11	0,873	0,361	Valid
	X2.12	0,912	0,361	Valid
	X2.13	0,845	0,361	Valid
	X2.14	0,835	0,361	Valid
	X2.15	0,699	0,361	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,837	0,361	Valid
	Y2	0,801	0,361	Valid
	Y3	0,649	0,361	Valid
	Y4	0,782	0,361	Valid
	Y5	0,739	0,361	Valid
	Y6	0,812	0,361	Valid
	Y7	0,932	0,361	Valid
	Y8	0,870	0,361	Valid
	Y9	0,911	0,361	Valid
	Y10	0,629	0,361	Valid
	Y11	0,792	0,361	Valid
	Y12	0,798	0,361	Valid
	Y13	0,859	0,361	Valid
	Y14	0,863	0,361	Valid
	Y15	0,839	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Tujuan uji validitas guna membuktikan jika sampel yang dikumpulkan mewakili sampel yang sebenarnya. Setiap indikator pada faktor K3, Disiplin Kerja, serta Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai nilai *Person Correlation* (r hitung) yang melebihi r tabel (0,361) dengan ambang batas signifikansi di bawah 0,05, sesuai dengan temuan penilaian validitas yang diperlihatkan Tabel 4. Maka dari itu semua pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,885	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,938	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Dari tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel dalam penilaian reliabilitas melebihi 0,60, yang memperlihatkan bahwa setiap variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Uji Normalitas Data

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,67737485
Most Extreme Differences	Absolute	0,134
	Positive	0,064
	Negative	-0,134
Test Statistic		0,134
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,062

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Nilai probabilitas (sig) yang didapat ialah $0,62 > 0,05$, berdasarkan tabel yang telah disebutkan sebelumnya untuk Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Karenanya, bisa disimpulkan bahwa baik plot P-P maupun prosedur uji Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan jika sebaran data residual normal. Maka dari itu, uji normalitas yang dipersyaratkan sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1,832	4,355		0,421	0,676	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Disiplin Kerja	-0,272	0,096	-0,285	-2,836	0,007	2,724
		1,229	0,109	1,137	11,304	<,001	2,724

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Tabel Uji Multikolinearitas menguraikan temuan dari penelitian ini, termasuk angka toleransi dan VIF. Jelas terlihat bahwa seluruh nilai *Tolerance* $> 0,10$. Lebih jauh, nilai VIF yang ditampilkan dalam tabel secara signifikan < 10 . Dengan begitu, mengindikasikan bahwa antara variabel-variabel bebas pada model regresi tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		

1	(Constant)	3,254	2,409		1,351	0,185
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,075	0,053	0,369	1,423	0,163
	Disiplin Kerja	-0,092	0,060	-0,399	-1,537	0,133

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Tabel 8 yang diperlihatkan sebelumnya menggambarkan temuan heteroskedastisitas yang diuji pada studi ini. Jelas bahwa hasilnya bisa diterima karena nilai variabelnya $> 0,05$.

Uji Regresi Linear Berganda

Dari formula regresi telah dihasilkan bahwa $Y = 1,832 + -0,272X_1 + 1,229X_2$.

Rumus untuk model ini dapat dipahami dengan cara berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,832	4,355	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-0,272	0,096	-0,285
	Disiplin Kerja	1,229	0,109	1,137

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Persamaan regresi tersebut mampu diinterpretasikan seperti di bawah ini:

- Nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah senilai 1,832 apabila K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai skor dengan stabil (konstan) tidak berubah-ubah atau bertambah. Hal ini disebut dengan konsistensi (a).
- Nilai produktivitas kerja karyawan (Y) ialah sejumlah -0,272 jika tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (X1) meningkat sebesar satu unit, maka dampaknya akan sesuai dengan nilai koefisien (b1).
- Nilai produktivitas kerja karyawan (Y) ialah 1,229 jika disiplin kerja (X2) bertambah satu satuan, sesuai dengan koefisien (b2).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,832	4,355		0,421	0,676
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-0,272	0,096	-0,285	-	0,007
	Disiplin Kerja	1,229	0,109	1,137	11,30	<,001

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Dari yang ditunjukkan pada tabel 10, nilai uji t (parsial) telah dievaluasi sebagai berikut:

- a. Hipotesis tentang korelasi antara K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan memperlihatkan bahwasanya unsur – unsur K3 memberikan dampak positif atas peformal kerja karyawan. Dalam riset inilah, nilai t didapat $-2,836 > 2,204$, dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan ini memperlihatkan bahwasanya K3 berdampak signifikan pada produktivitas Kerja.
- b. Hipotesis yang menyebutkan bahwasanya Disiplin Kerja berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan memperlihatkan bahwasanya dengan besaran signifikansi $0,001 < 0,05$ untuk t_{hitung} variabel disiplin kerja sejumlah 11,304, untuk t_{tabel} yang diperoleh ialah 2,024. Dengan ini memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mendapatkan peran positif yang signifikan pada produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1743,169	2	871,584	115,509	<,001 ^b
	<i>Residual</i>	286,733	38	7,546		
	<i>Total</i>	2029,902	40			

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Menurut hasil uji F, ada dampak yang signifikan dari produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan, signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai F 115,509 yang melampaui F_{tabel} 3,24 sehingga mengindikasikan penerimaan pada H1 dan penolakan pada H0.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Karawang berdasarkan faktor-faktor seperti keselamatan serta kesehatan kerja serta disiplin kerja.

Tabel 12. Uji Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,927 ^a	0,859	0,851	2,74693

a. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Olahan Data SPSS, 2024

Tabel 12 yang ditampilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,927, yang memperlihatkan bahwasanya adanya keterkaitan kuat antara faktor bebas dan faktor terikat. Dengan koefisien determinasi (R^2) 0,859, aspek K3, disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja sebesar 85,9%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tahap uji yang sudah diujikan, didapat angka uji t sebesar -2,836 dan nilai signifikansi (sig.) mencapai 0,007. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya unsur K3 berdampak seberapa efektif pekerja pada produktivitas kerja karyawan. K3 (X1) menunjukkan adanya peran positif yang signifikan kepada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) UPT Karawang, yang mendukung pernyataan ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan serupa dari Samahati (2020) mengenai Peran K3 dan Disiplin Kerja atas Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado dan penelitian tentang Dampak Disiplin, K3 pada Produktivitas pada PT. Calmic Indonesia yang dikemukakan oleh Latifah et al. (2024). Kedua studi tersebut juga mengindikasikan jika K3 memiliki kontribusi positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Temuan dari analisis t mempunyai hasil 11,304 dengan tingkat signifikan (sig.) 0,001, yang diperoleh melalui serangkaian pengujian yang menginvestigasi korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Data inilah memperlihatkan bahwasanya nilai sig. berada di bawah 0,05 dan angka t yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel. Karena itu, hal ini bisa disimpulkan bahwasanya aspek disiplin kerja (X2) adanya peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPT Karawang.

Studi sebelumnya berjudul “Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chang Shin Indonesia” yang dikemukakan oleh Rohayat et al. (2024) serta “Peran K3 dan Disiplin Kerja atas Produktivitas Karyawan pada CV. PYTERSONH Sambong Santren Jombang” oleh Maqin & Anah (2023) juga menunjukkan hasil yang sejalan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan riset yang dilakukan, variabel K3 (X1) dan Disiplin kerja (X2) memberikan peran positif yang relevan kepada Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) UPT Karawang. Dengan menggunakan rumus perhitungan linier berganda memperoleh nilai $Y = 1,832 + -0,272 X1 + 1,229 X2$. Oleh karena itu, nilai

Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah 1,832 karena nilai (a) atau konstanta 1,832 dianggap nol. Unsur keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja, jadi keseluruhan menyumbang 85,9% kepada produktivitas kerja karyawan, hasil dari koefisien korelasi 0,927 dan koefisien determinasi 0,859. Demikian, bisa disimpulkan bahwasanya K3 (X1) serta disiplin kerja (X2), baik parsial ataupun bersamaan, berperan positif yang signifikan atas produktivitas kerja pegawai (Y) di PT. PLN (Persero) UPT Karawang, seperti yang terlihat dari $f_{hitung} 115,509 > f_{tabel} 3,24$ nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Harun & Asruni (2022) mengenai dampak K3 dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan, sama dengan riset oleh Ramadhan et al. (2024) tentang dampak K3 dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan di PT. Jolo Indah Kediri. Kedua riset ini mengkonfirmasi adanya efek positif dari K3 serta disiplin kerja atas performa karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan dan pembahasan di atas, suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) serta Disiplin Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) UPT Karawang. Temuan memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut secara parsial dan simultan memengaruhi peningkatan produktivitas kerja sehingga menegaskan pentingnya K3 dan disiplin kerja dalam mendukung kinerja optimal. Peneliti mengungkapkan bahwa K3 dan disiplin kerja berperan penting bagi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, unsur-unsur keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Salah satu cara efektif untuk menjaga kinerja tetap optimal adalah dengan meningkatkan keterampilan karyawan dan mempercepat penyelesaian tugas. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi variabel lain yang berpotensi berkontribusi terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPT Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsanah, D., Tuhagana, A., & Patricia Anggela, F. (2022). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Kedungwaringin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi.*, 9(3), 1833–1844.
- Angelica, A., Suroso, & Faddila, S. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Karawang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6644–6660. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.10108>
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389.

<https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.969>

- Azhari, M., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Kesehatan-Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan JNE Station Center Gedebage Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 655–658. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7838>
- Harun, M. H., & Asruni. (2022). Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(3), 460–474. <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Latifah, K., Fikri, I., Pohan, D. E., & Gizali, M. (2024). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Calmic Indonesia. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 6877–6885. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/1857>
- Maqnin, L., & Anah, L. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wilis Indonesia Steel Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 263–272. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5937>
- Putri, D. S. E., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 756–769. <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/74>
- Ramadhan, R. F., Akbar, T., & Arida, R. W. (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. JOLO INDAH KEDIRI. *Neraca Manajemen Ekonom*, 3(5).
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rohayat, R., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia. *Journal of Economic, Bussines, and Accounting (COSTIN)*, 7(2).
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sari, P. N., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3), kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan*

Pelayanan Publik, 12(1), 120–134.

- Suherman, A. I., Suroso, & Anggela, F. F. (2024). The Influence Of Occupational Health Safety (K3) And Work Environment On Employee Performance PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5875–5880.
- Suroso, Saputra, B., & Anggela, F. P. (2024). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of The Karawang UKM Cooperative Office. *In Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wibisono, A. I., Wibowo, M. A., & Musyafa, A. (2024). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 3(3), 10–27.
- Yudirman, Y., Samallo, O., & Zaman, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas Malaimsimsa Kota Sorong. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 33–45. <https://doi.org/10.55542/juiim.v5i2.728>