

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. MACHINE CONTROL & AUTOMATION

Fahmi Ramadhan¹, Hamdan²

^{1,2}Universitas Serang Raya, Jl. Raya Serang-Cilegon KM-5, Serang, Indonesia

Email: fahmiramadhan061200@gmail.com

Article History

Received: 30-05-2024

Revision: 03-06-2024

Accepted: 04-06-2024

Published: 05-06-2024

Abstract. The increasingly modern business world like today is very much about its development, foreign and domestic competition makes companies want to continue to increase productivity. This study aims to determine the influence of work discipline, occupational health, and occupational safety on employee work productivity at PT. Machine Control & Automation. This research is a replication study using a quantitative approach method. Sampling was taken using purposive sampling with a total sample of 84 employees. Data was obtained from the results of distributing questionnaires to respondents. This research analysis uses multiple linear regression analysis with the results of the analysis showing that work discipline, work health and work safety have an influence on employee productivity as proven by the t-test which shows $t_{count} > t_{table}$. The results of the F-test analysis show that work discipline, work health and work safety have a simultaneous effect on work productivity. This can be proven from the results of the f test by paying attention to the value of $F_{count} > F_{table}$. And the significance value is < 0.05 . The limitations of this research are employee productivity which is influenced by work discipline, work health and work safety. Suggestions for further research are expected to retest based on dimensions and indicators other than those examined in this research.

Keywords: Productivity, Discipline, Health, Safety, Work

Abstrak. Dunia bisnis yang semakin modern seperti sekarang ini sangat amat pesan perkembangannya, persaingan luar negeri dan dalam negeri membuat perusahaan ingin terus meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Machine Control & Automation. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel semua karyawan 84 responden. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis penilitan ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan yang di buktikan dengan uji-t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil analisis uji F menunjukkan disiplin kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, ini dapat dibuktikan dari hasil uji f dengan meperhatikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan nilai signifkansinya < 0.05 . keterbatasan penelitian ini pada produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji kembali berdasarkan dimensi dan indikator selain yang diteliti pada penelitian ini.

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

How to Cite: Ramadhan, F & Hamdan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Machine Control & Automation. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 78-95. <http://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i2.1166>

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bekerjasama dengan dunia usaha nasional dan internasional yang membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan akan bersaing untuk mendapatkan suatu proyek. Pekerja sangatlah penting dan dapat melakukan semua kegiatan penciptaan dalam organisasi, karena jika suatu organisasi tidak memiliki perwakilan maka organisasi tidak akan dapat bekerja sebagaimana mestinya. Sebenarnya individu merupakan modal super yang juga berperan sebagai dua tombak utama dalam organisasi, sehingga perwakilan harus selalu mendapat perhatian serius dan diperhatikan serta dapat diharapkan. Keadaan saat ini membuat seorang wakil mempunyai pengetahuan, tenaga, keyakinan, pemahaman, sentimen dan imajinasi dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Hal ini dilakukan agar karyawan dapat memberikan hasil produktivitas, hal ini dilakukan bersamaan dengan perkembangan pembelajaran dan teknologi, serta kemajuan baru di bidang produksi dalam membangun perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Karyawan harus melatih disiplin kerja dalam dirinya untuk mencapai produktivitas berkualitas tinggi pada waktu produksi yang tepat. Dengan disiplin yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan mencapai produktivitas. Produktivitas Karyawan menjadi faktor utama perusahaan untuk menjalani tujuan yang diharapkan. Produktivitas merupakan kuantitas serta kualitas karyawan dalam menjalani tugas tanggungjawab sesuai ketentuan standar perusahaan. Produktivitas adalah buah dari sebuah kewajiban meliputi strategi, kepuasan, serta pemberian kontribusi ekonomi (Nainggolan, 2017)

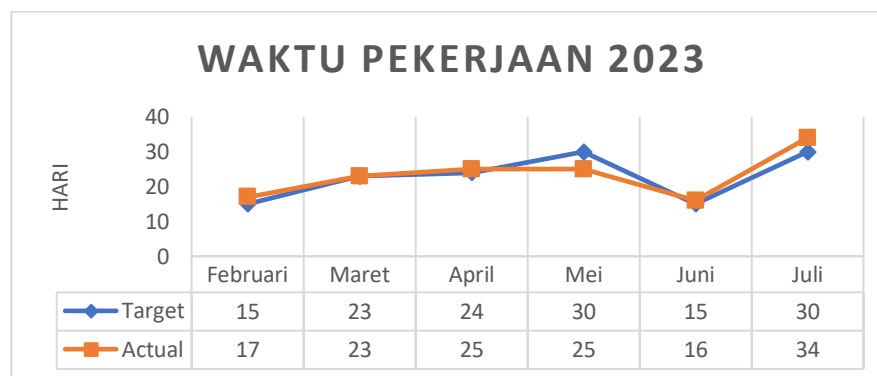
Ada sebagian aspek dalam peningkatan produktivitas kerja, yakni disiplin kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja. Mengingat bahwa karyawan ialah aset penting dari perusahaan dan bila salah mendidik tenaga kerja berisiko timbulnya masalah bahkan justru dapat menghancurkan tujuan perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan karyawannya, karena karyawan merupakan kunci dari meningkatnya produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, disiplin kerja ialah usaha dalam menerapkan pengembangan diri, memperbaiki serta membentuk sebuah pengetahuan, sikap perilaku seorang karyawan terjadi secara sukarela berupaya bekerja suportif bersama karyawan lainnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan itu sendiri (Asnora, 2020). Pencapaian optimal perusahaan didasari melalui kedisiplinan karyawan. Apalagi ketika karyawan tidak menerapkan disiplin kerja, hal itu dapat menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Sudah dijelaskan diatas bahwa kecelakaan kerja bisa terjadi apabila karyawan tidak menerapkan kedisiplinan yang berlaku di perusahaan. Maka dari itu keselamatan kerja harus sangat diperhatikan. Arti dari keselamatan kerja itu sendiri

yaitu merupakan sebuah perlindungan bagi tenaga kerja akibat kecelakaan selama bekerja (Ronatanjung & Nuryati, 2019). Sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja yakni, sebuah situasi yang membuat lokasi kerja menjadi aman dan membuat perlindungan bagi para karyawan. Kecelakaan kerja sering terjadi diakibatkan kesehatan dari diri karyawan itu sendiri, oleh sebab itu pemahaman tentang betapa pentingnya keselamatan kerja sangat berguna untuk karyawan. Hal itu membuat karyawan mampu untuk mencegah dan menyelamatkan dirinya dari kecelakaan kerja, khususnya, perusahaan yang berada dibidang industri yang risiko kecelakaan kerjanya tinggi. Seperti bekerja diketinggian, bekerja dengan mesin yang tajam dan bekerja dengan alat-alat berat. Keselamatan kerja karyawan itu sangat penting karena menyangkut nyawa dari karyawan itu sendiri, peristiwa terbanyak ialah kecelakaan bekerja. Karyawan akan mengambil izin untuk tidak masuk kerja guna memulihkan luka akibat dari kecelakaan kerja tersebut, dan jika karyawan ada yang tetap masuk saat mengalami kecelakaan kerja, maka itu akan membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, dan membuat kinerja menurun, pada akhirnya Produktivitas Karyawan di perusahaan menurun dikarenakan imbas dari hal yang tidak diinginkan tersebut. Selain keselamatan kerja, faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas yaitu kesehatan kerja. Menurut Siswowardjo (2003) kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang menyangkut tentang kesehatan dan memiliki tujuan agar para tenaga kerja mendapatkan posisi kesehatan maksimal, baik 4 jasmani, rohani ataupun sosial cara pencegahan serta pengobatan pada gangguan kesehatan akibat tekanan kerja (Bernhardin & Ismail, 2020).

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dan harus sangat diperhatikan karena kesehatan kerja karyawan merupakan motivasi karyawan untuk bekerja dengan rasa tentram serta damai. Sebaliknya, jika kesehatan kerja tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait, misalnya ada karyawan yang terkena penyakit, lingkungan kerja yang berdebu yang dapat mengakibatkan karyawan sesak nafas., tempat kerja yang sempit membuat karyawan bekerja dengan posisi yang salah dan dapat menyebabkan sakit pinggang, adanya karyawan yang mengalami cedera ataupun cacat, semua itu ketika tidak diperhatikan dengan baik maka akan mengganggu kelancaran proses kerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Maka singkatnya, perusahaan harus memperhatikan program dari kesehatan guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) yang menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kegiatan utama yang dilakukan oleh PT. Machine Control & Automation yaitu berupa pemeliharaan dan perbaikan, pemasok material, dan jasa kontruksi pada PT. Krakatau Posco. Perusahaan ini bergerak sebagai anak Perusahaan dari PT. Krakatau Posco sebagai

Maintenance PT. Machine Control & Automation harus memenuhi tanggung jawabnya dalam mengaplikasikan sebuah perlindungan untuk karyawannya dengan tetap menerapkan disiplin kerja, keselamatan kerja dan memperhatikan kesehatan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang di lakukan peneliti di lokasi penelitian, telah ditemukannya masalah yang menyangkut disiplin kerja, masih ditemukannya karyawan yang tidak disiplin untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lokasi kerja, seperti karyawan yang merokok, mengendarai mobil tidak menggunakan sabuk pengaman sudah ada larangannya untuk dilarang merokok dan wajib menggunakan sabuk pengaman pada saat mengendarai mobil di area industri. Permasalahan selanjutnya mengenai disiplin waktu karyawan di lokasi penelitian yaitu, ditemukannya karyawan tidak tepat waktu. Terdapat juga karyawan absen dengan alasan tidak jelas. Maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika hal ini terjadi. Data absensi karyawan PT. Machine Control & Automation sebagai berikut.



Gambar 1. Produktivitas karyawan Bulan Februari-Juli 2023
(Sumber: PT. Machine Control Automation, 2023)

Berdasarkan Gambar.1 dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengalami penurunan pada bulan Juli 2023. Pada Gambar di atas produktivitas karyawan mengalami penurunan pada bulan Februari, April, Juni dan Juli, Pada bulan Juli yang sangat pesat penurunannya, Hasil proyek setiap kegiatan ditetapkan akan selesai dalam kurun waktu beberapa minggu, namun nyatanya hasil kerja setiap kegiatan yang di targetkan selesai lebih lama dari waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1. Data absensi karyawan April 2022-Februari 2023

Bulan	Pegawai	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	Cuti	Jumlah	Presentase
April	84	4	2	1	0	7	14	16.7%
Mei	84	2	0	3	0	8	13	15.5%
Juni	84	5	0	1	0	7	13	15.5%
Juli	84	1	0	1	0	16	18	21.4%
Agustus	84	1	0	2	0	10	13	15.5%
September	84	2	1	0	0	8	11	13.1%
Oktober	84	1	1	1	0	7	10	11.9%
November	84	0	1	0	0	12	16	17.5%
Desember	84	1	0	0	0	10	11	13.1%
Januari	84	3	3	0	0	7	13	15.5%
Februari	84	2	0	1	0	9	12	14.3%

Sumber: PT. Machine Control Automation, 2023

Tabel 1 menjelaskan bahwasannya absensi karyawan PT. Machine Control Automation masih banyak persentase karyawan yang kurang disiplin, dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dengan presentase di bulan April-Februari tahun 2023 mengalami kelonjakan, apalagi presentase karyawan dengan kategori terlambat mencapai 6,0%. Lalu pada bulan Juli-Februari tahun 2023 presentase karyawan dengan kategori terlambat mengalami penurunan yang disebabkan pihak perusahaan memberi peringatan kepada karyawannya untuk datang tepat waktu dan diberikan hukuman yaitu, ketika ada karyawan yang datang terlambat akan di berikan sp/potong gaji. Dari data diatas juga dapat dilihat karyawan dengan kategori izin menunjukkan kenaikan pada bulan Januari yaitu presentase paling tinggi dibandingkan bulan yang lainnya, yaitu presentase mencapai 3,6% dengan jumlah 3 karyawan yang izin tidak masuk kerja, Hal ini disebabkan banyaknya perwakilan yang mengambil izin karena hal-hal yang tidak terduga seperti acara mendadak/keluarga, sehingga membuat efisiensi di tempat kerja sedikit terhambat karena jumlah perwakilan yang bekerja lebih sedikit. Namun data kehadiran pegawai PT. Machine Control & Automation menunjukkan persentase pegawai yang masuk kategori sakit hanya mengalami peningkatan pada bulan Mei dan masih dalam batas normal pada bulan berikutnya, meskipun dalam jumlah yang lebih sedikit. PT. Machine Control & Automation pada umumnya mengalami perkembangan vertikal secara konsisten. Lalu, pada saat itu, bagi para pekerja klasifikasi alpa seringkali mereka akan sangat fokus dengan alasan bahwa mereka lebih memilih izin dibandingkan alpa dan organisasi juga telah mempertimbangkan karyawan yang izin atau sakitnya dapat digantikan dengan cuti jika memang demikian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa masih belum adanya pelaksanaan disiplin kerja bagi karyawan yang bekerja di wilayah eksplorasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai dapat menunaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan menumbuhkan sikap disiplin kerja. Jika seseorang tidak membudayakan disiplin kerja, maka dapat terjadi kejadian-kejadian tak terduga akibat ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Perusahaan telah menerapkan keselamatan kerja bagi karyawannya dengan sangat baik dengan menerapkan standar internasional ISO 45001 yang menetapkan berbagai persyaratan pada sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih sering disebut SMK3. Hal ini diketahui ketika dilakukan survei mengenai keselamatan kerja di lokasi penelitian. Organisasi ini juga telah menyediakan Perangkat Pelindung Diri (APD). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kecelakaan kerja terus terjadi di lokasi penelitian. Hal ini dapat dilihat dari informasi kecelakaan kerja di PT. Machine Control & Automation berikut ini.



Gambar 2. Data kecelakaan kerja Tahun 2014-2023
(Sumber: PT. Machine Control Automation, 2023)

Berdasarkan gambar 2 data di atas dinyatakan pada tahun 2014 angka kecelakaan sangat tinggi tetapi setelah tahun berikutnya angka kecelakaan kerja di PT. Machine Control Automation drastis menurun hingga sekarang dan sempat naik pada tahun 2016 dan 2019 tetapi pada tahun 2020 hingga sekarang jumlah kecelakaan ini sudah dinyatakan baik karena jumlah angka kecelakaan tidak tinggi pada tahun sebelumnya, Akan tetapi, jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2023 mempunyai 1 kasus. Kecelakaan kerja yang terjadi di lokasi penelitian mayoritas disebabkan oleh kurangnya kehati-hatian dari diri karyawan itu sendiri. Seperti kejadian di lokasi penelitian yaitu. Jadi dapat disimpulkan bahwa peristiwa yang terjadi diakibatkan oleh kelalaian karyawan dan kurangnya pengawasan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri untuk menerapkan alat pelindung diri (APD) yang sesuai.

Karyawan di PT. Machine Control Automation mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan terbuka yang terdapat debu, gas dan pasir biasa nya juga pekerja ada yang bekerja di area gas atau kimia suhu udara yang panas di lapangan terbuka dapat mengakibatkan karyawan mengalami dehidrasi dan kelelahan, selain itu juga dari alat-alat yang mereka gunakan juga menghasilkan debu dan asap, seperti memotong besi, mengelas, menggerindra, saat melakukan blasting dan painting. Namun masih ditemukannya karyawan yang tidak menggunakan kaca mata dan face sheild saat melakukan pengelasan yang dapat mengakibatkan mata karyawan masuk debu dan serpihan partikel-partikel kecil dan juga gangguan pernafasan yang dapat mengakibatkan karyawan sesak nafas, ditemukan juga karyawan yang salah posisi saat mengangkat beban, yang dapat mengakibatkan cedera di bagian pinggang. Dan di lokasi kerja juga ada pekerjaan yang dilakukan di dalam *confined space* atau ruang terbatas yang harus diperhatikan segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai, dari segi pencahayaan, oksigen, dan pengaturan penerangan guna menjaga kesehatan karyawan akibat dari bekerja di ruang terbatas yang dapat membahayakan kesehatan karyawan. Pihak perusahaan sudah memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan, dan di lokasi juga disediakan ahli K3 bagian medis yang siap membantu dalam pertolongan pertama. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, teratur, dan juga kesadaran akan adanya disiplin kerja akan membuat kesehatan kerja menjadi lebih baik, kesehatan yang tidak diperhatikan maka dapat mengurangi semangat kerja karyawan dan juga ketidaknyamanan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan Produktivitas Karyawan menjadi menurun. Pekerjaan utama PT. Machine Control Automation adalah pekerjaan maintenance pada PT Krakatau Posco. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja yang belum dapat di atur secara baik karna pekerjaan melebihi target yang di tetapkan. Untuk meningkatkan produktivitas di lokasi penelitian, diperlukan penyelidikan lebih lanjut mengenai masalah ini berdasarkan data yang disajikan di atas. Oleh karena itu, peneliti perlu mengarahkan penelitian lebih dalam terhadap PT. Machine Control & Automation Peneliti sampai pada kesimpulan. Sesuai dengan penjelasan latar belakang sebelumnya, bahwa terdapat permasalahan pada variabel disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan *descriptive research* artinya penelitian diarahkan guna memberikan gejala, fakta ataupun kejadian sistematis serta akurat, terkait karakteristik populasi (Ahyar et al., 2020). Tempat lokasi penelitian saya yaitu di PT. Machine Control & Automation yang berada Jl. Gn. Ciremai, Kotabumi, Kec. Gerogol, Kota Cilegon, Banten. Populasi

Penelitian ini didasarkan pada jumlah data karyawan yaitu, karyawan yang bekerja di PT. Machine Control & Automation sebanyak 84 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel semua karyawan pada PT. Machine Control & Automation dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 84 yang artinya kurang dari 100 maka keseluruhan populasi menjadi sampel pada penelitian ini (Sampel Jenuh). Sumber data berasal dari data primer yaitu pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara dan observasi langsung di perusahaan. Metode analisa yang dilakukan yaitu menguji validitas dan realibilitas data, uji regresi linear berganda uji hipotesis, uji determinasi.

HASIL

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 84 Responden yang berisi 16 pernyataan untuk variabel Disiplin, 14 pertanyaan untuk variabel Kesehatan Kerja, 8 pernyataan untuk variabel Keselamatan kerja dan 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Karyawan. Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner yang dapat mendefinisikan variabel tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap pernyataan setiap variabel:

Tabel 2. Hasil uji validitas disiplin kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0.786	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.816	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.732	0,361	Valid
Pernyataan 8	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 9	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 10	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 11	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 12	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 13	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 14	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 15	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 16	0.703	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 3. Hasil uji validitas kesehatan kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.732	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.732	0,361	Valid
Pernyataan 8	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 9	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 10	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 11	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 12	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 13	0.719	0,361	Valid
Pernyataan 14	0.618	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 4. Hasil uji validitas keselamatan kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.732	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 8	0.808	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel 5. Hasil uji validitas produktivitas karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.768	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.703	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.732	0,361	Valid
Pernyataan 8	0.619	0,361	Valid
Pernyataan 9	0.808	0,361	Valid
Pernyataan 10	0.768	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi pada hasil pengukuran. Uji reliabilitas digunakan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data menggunakan analisis statistik SPSS v.23. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel penelitian yang diteliti:

Tabel 6. Rekapitulasi nilai uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Korelasi	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0.837	0,600	Reliabel
Kesehatan Kerja(X2)	0.902	0,600	Reliabel
Keselamatan Kerja(X3)	0.899	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.924	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan hasil uji nilai *cronbach alpha* > koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) yaitu untuk variabel Disiplin kerja (X1) didapat nilai *alpha* sebesar 0,837, Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.902, Keselamatan Kerja (X3) sebesar 0.899 kemudian untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,924 Dapat dibuat kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas karena nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 7. Hasil uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.330	9.027		1.920	.062
	Disiplin Kerja	.275	.118	.281	2.321	.025
	Kesehatan kerja	.753	.144	.672	5.230	.000
	Keselamatan kerja	.320	.248	.372	2.165	.036

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Pada SPSS V 23

Berdasarkan tabel 7 hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17.330 + 0,275 X_1 + 0,753 X_2 + 0,320 X_3 + e$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 17.330 hal ini berarti jika nilai Disiplin kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan Keselamatan kerja (X3) sama dengan nilai 0, maka tingkat atau besarnya Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 17.330
- Koefisien konstanta b_1 sama dengan 0,275 artinya apabila nilai Disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275.
- Koefisien konstanta b_2 sama dengan 0,753 hal ini menerangkan apabila nilai Kesehatan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka Produktivitas Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,753.
- Koefisien konstanta b_3 sama dengan 0,320 hal ini menerangkan apabila nilai Keselamatan kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka Produktivitas Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,320.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel *independent* yaitu Disiplin kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan Keselamatan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y). derajat yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel *independent* secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8. Hasil uji parsial (uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.330	9.027		1.920	.062
Disiplin Kerja	.275	.118	.281	2.321	.025
Kesehatan Kerja	.753	.144	.672	5.230	.000
Keselamatan kerja	.320	.248	.372	2.165	.036

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji-t), diketahui bahwa nilai X1 sebesar 2,321 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung $2,321 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai Kesehatan kerja X2 sebesar 5,230 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung $5,320 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Keselamatan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X3 sebesar 2,165 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui nilai t-hitung $2,165 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,36 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya keselamatan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan(Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	325.299	3	108.433	9.774	.000b
Residual	465.940	84	11.094		
Total	791.239	81			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan_kerja, Kesehatan_kerja, Disiplin_kerja

Berdasarkan tabel 9 hasil uji simultan dari tabel di atas menunjukkan nilai $F\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $9,774 > 2,822$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara simultan Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur derajat linier antara Disiplin kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap *Produktivitas Karyawan* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.924	1.149

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_kerja, Kesehatan_kerja, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Berdasarkan *output* model *summary* diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,932. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kesehatan kerja(X2) dan keselamatan kerja (X3) mempengaruhi sebesar 93,20 % terhadap produktivitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 6,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya dari faktor motivasi, kompensasi ataupun faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

DISKUSI

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X1 sebesar 2,321 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung $2,321 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) dan Syari, I., & Dahlia, E (2022), hasil ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X2 sebesar 5,230 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui Nilai t-hitung $5,320 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Alqawi et al., (2024) dan Ahyar et al., (2024), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X3 sebesar 2,165 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: $n-k$ atau $84-3= 81$ maka

diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui nilai t-hitung $2,165 > 1,681$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,36 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya keselamatan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Husain et al. (2024) dan Pratiwi et al., (2024), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 9 hasil uji simultan dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung $> f$ -tabel yaitu $9,774 > 2,822$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara simultan disiplin kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Gunawan, A (2024) dan Irvandi, & Anah (2024) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan, sementara keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan

KESIMPULAN

Disiplin Kerja (X1): Responden pada penelitian ini masih menganggap disiplin kerja harus terpenuhi hanya sebatas persyaratan dalam pemenuhan kewajiban utama saja, jadi masih banyak responden yang kurang memperhatikan proses kegiatan atas disiplin kerja yang belum dilakukan dengan maksimal salah satunya masih ada keadilan pimpinan sudah diterapkan belum baik pada instansi. Kesehatan Kerja (X2): Responden pada penelitian ini masih menganggap kesehatan kerja yang paling utama adalah kondisi fisik pegawai dan suasana lingkungan kerja sedangkan pada indicator pengaturan pencahayaan dan penerangan belum diperhatikan. Keselamatan Kerja (X3): Responden pada penelitian ini masih menganggap Tingkat pendidikannya serta pelatihannya pada keselamatan, Peningkatan kelengkapan mereka untuk melakukan kegiatan kerja dengan lebih baik, begitu pula dengan pemberian sedangkan untuk indicator Perusahaan memberikan perawatan atau asuransi kecelakaan kerja kepada responden dan Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan responden, kurang diperhatikan dan

harus dioptimalkan. Produktivitas Karyawan (Y): responden pada penelitian ini masih menganggap bahwa pengetahuan, dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap ketergantungan, kebijakan dan kepemimpinan dianggap utama bagi perusahaan dan responden, dan masih belum optimalnya atas tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan responden dan responden dalam menguasai pengetahuan teknis yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, serta Jumlah dari hasil pekerjaan yang responden tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dengan baik.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut: Bagi Peneliti yang akan melakukan penelitian sejenisnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel lain seperti Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, intesif, pelatihan dan lain-lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk melaksanakan kegiatan Produktivitas Kerja karyawan yang lebih efisien dan kondusif dalam rangka membentuk output yang diharapkan dan keberlanjutan Perusahaan di masa depan dengan kualitas yang membanggakan, serta membantu direksi pemegang saham untuk meningkatkan kinerjanya lebih professional sebagai bagian dari korporasi. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan yang baik pada perusahaan itu sendiri dalam rangka memperbaiki kualitas Produktivitas Karyawan pada khususnya dan kualitas perusahaan pada umumnya.

REFERENSI

- Amrina, & Yunita, L (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(Vol. 1 No. 2, April (2018): Management Science), 1–7.
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A (2024). Determinasi Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. *Satria Medika Bekasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 367-380.
- Ahyar, A., Kumbara, V. B., & Charly, C. O (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 154-161.
- Bernhardin, D., & Syahril Ismail, R (2020). Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haleyora Powerindo Bandung. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*, 2, 1–12.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Sariasih Garment. *EJurnal Manajemen*, 9(6), 1–20.

- Gunawan, A (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Desa Sungai Pinang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Hanafi Asnora, F (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. Kusuma, A. N (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 1–10.
- Hindriari, R (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- Husain, B. A., Santoso, A. B., & Krisyanto, E (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Tirta Varia Intipratama (Depo Bintaro). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 154-157.
- Irvandi, M. Y., & Anah, L (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Pytersonh Sambong Santren Jombang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 1-11.
- Nainggolan, N. P (2018). Pegaaruh Kepuasan, Kepercayaan Dan Kemudahan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pt Great Seasons Tours and Travel di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 231197. Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9, 1–10.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Gramasurya (ed.); 1st ed.). Sibuku Media.
- Prabowo, C. H., & Widodo (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1–11.
- Pratiwi, A. D., Hadjri, M. I., & Santati, P (2024). Pengaruh Keselamatan dan Keseahtan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik di PT Mitra Aneka Rezeki. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4585-4597.
- Ronatanjung, & Nuryati (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amtek Engineering Batam Pada Departemen Hdd (Hard Disk Drive) Plating. *Jurnal Equilibiria*, 6(1), 1– 10.
- Santoni, N. P. C. C., & Wayan, I. S (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disipliin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karywan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379.
- Suwarno, Sprianto, R., & Susanti, W (2019). Pengruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Di Pabrik Roti Bunga Mawar Kota Lubuk Linggau. *Creative Research Management Journal-Crmj*, 2(1), 17–24.
- Syari, I., & Dahlia, E (2022). Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 594-603.
- Widodo (2018). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Pt Rajagrafindo Persada.