

KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Muh. Hasyim Harun, Asruni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail: hasyimharun22@gmail.com, asru.ni@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Martapura. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional kuantitatif, dengan sampel 46 orang dan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni produktivitas karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) ULP Martapura. Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berimplikasi pada pemenuhan hak-hak pekerja untuk mendapatkan jaminan Kesehatan, Keselamatan dan Kesejahteraan (K3). Selanjutnya, perusahaan harus terus memastikan disiplin kerja yang lebih baik bagi seluruh pekerja di perusahaan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman tentunya akan meningkatkan semangat dan disiplin kerja, yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja

Kata kunci: *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

Latar Belakang

Sektor penerangan atau tenaga listrik adalah suatu daerah yang berperan penting dalam pelaksanaan pembangunan untuk mencoba memperluas bantuan pemerintah dan keberhasilan individu, mengajarkan kehidupan negara dan bekerja pada ekonomi individu dalam rangka mencapai tujuan perbaikan publik. Berdasarkan premis ini, area ini sangat membutuhkan perawatan dan peningkatan tambahan pada skala kebutuhan yang tinggi. Harus diakui bahwa kekuasaan saat ini merupakan perangkat penting yang diperlukan oleh budaya saat ini, mengingat fakta bahwa sebagian besar pelaksanaan keberadaan manusia berhubungan dengan kekuasaan. Kegiatan dan pemeliharaan suatu

pembangkit tenaga listrik merupakan salah satu variabel penting dalam pelaksanaan suatu penataan tenaga listrik ke wilayah setempat karena tenaga listrik merupakan salah satu jenis energi yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Kekuasaan mengambil bagian mendasar sepanjang kehidupan sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa listrik telah berubah menjadi sumber energi yang mendasar dalam setiap tindakan, baik dalam keluarga maupun perusahaan.

PT PLN Persero memiliki kewajiban sebagai *Agent of Profit* dan *Agent of Network*. Pekerjaan PLN dinilai sangat rumit mengingat harus mengurus bisnis dari hulu hingga hilir. Mulai dari membangun pondasi kelistrikan, bekerja 70% dari

pembangkit tenaga dan hampir 100 persen dari organisasi transmisi dan diseminasi, menyampaikan kepada klien di seluruh Indonesia. Untuk memahami efisiensi ideal PT PLN (Persero) dan menawarkan bantuan terbaik, yang tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan salah satu unsur penentu tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. SDM merupakan sumber daya utama organisasi sebagai hasil dari pekerjaannya sebagai subyek menjalankan strategi dan latihan fungsional perusahaan. Aset yang dimiliki organisasi seperti modal, strategi dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang ideal jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki efisiensi yang ideal. Dalam organisasi, tugas SDM dalam memenuhi, mengontrol dan menggunakan SDM yang dimiliki sangatlah vital.

Masalah efisiensi kerja merupakan masalah yang akan terus diperhatikan oleh setiap organisasi. Efisiensi adalah hasil dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Efisiensi merupakan salah satu bagian yang harus dituntut oleh suatu organisasi apabila mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Efisiensi kerja merupakan prasyarat mendasar bagi organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis dan memperluas organisasi. Efisiensi kerja adalah hubungan antara hasil, khususnya akibat kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menyerahkan suatu barang oleh seorang pekerja. Efisiensi adalah salah satu ukuran yang dalam banyak kasus digunakan dalam menentukan kecukupan otoritatif. Suatu asosiasi atau

organisasi tidak dapat berkreasi dengan asumsi bahwa efisiensi kerja juga tidak meningkat, apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. karena dengan pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan (Ardana dkk., 2012).

Untuk meningkatkan efisiensi yang representatif sehingga dapat berkualitas dan berfungsi dengan baik, diperlukan unsur-unsur pendukung, salah satunya adalah jaminan Kesehatan, Keselamatan dan Kesejahteraan (K3) yaitu segala bentuk gerakan untuk menjamin dan menjaga kesejahteraan dan kesejahteraan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penularan penyakit akibat kata (PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan SMK3, 2012). Penanggulangan kecelakaan kerja adalah salah satu keadaan dan elemen yang mempengaruhi kesejahteraan dan keamanan pekerja di lingkungan kerja. Oleh karena itu, semua organisasi berkewajiban untuk memberikan semua perangkat pertahanan individu yang penting *personal protective equipment*.

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila sebuah perusahaan melaksanakan K3, yaitu (Ardana dkk., 2012). Keselamatan dan kesehatan harus diperhatikan agar pekerja dapat dengan aman bekerja dengan efisien. Tingkat kesejahteraan kerja yang lebih tinggi akan menciptakan kondisi yang membantu kenyamanan dan energi kerja, sehingga efisiensi representatif dapat ditingkatkan yang menghasilkan hasil kreasi besar yang dihasilkan. Perusahaan harus memberikan layanan kesehatan yang memuaskan bagi pekerja, seperti memimpin penilaian aktual pra-situasi untuk semua perwakilan, menyiapkan kantor dan peralatan klinis, spesialis perencanaan dan profesional terlatih, dan

membantu spesialis. Dengan asumsi hal-hal tersebut dipenuhi oleh organisasi, maka pekerja akan bekerja dengan tenang tanpa khawatir akan kecelakaan atau gangguan kesejahteraan.

Bekerja di PT PLN (Persero) ULP Martapura memiliki risiko yang benar-benar tinggi di lingkungan kerja. PT PLN (Persero) ULP Martapura dengan menggandeng pihak luar (pekerja proyek), khususnya PT. Berkat Usaha Jaya dalam melibatkan administrasi tenaga ahli. PT PLN (Persero) ULP Martapura memiliki 11 pekerja untuk tenaga honorer yang dibagi menjadi tiga segmen, yaitu segmen pendampingan klien, segmen asosiasi rumah dan area organisasi. Untuk mengurangi kemungkinan bahaya dan bahaya di lingkungan kerja, PT PLN (Persero) ULP Martapura telah melaksanakan kerangka keamanan dan kesejahteraan kata. Berdasarkan pertemuan awal yang dipimpin oleh pejabat pelaksana K3 PT PLN (Persero) ULP Martapura, terkait kesejahteraan dan kesejahteraan yang telah memenuhi 122 model dengan penerapan 100 persen dalam klasifikasi tingkat kemajuan. Peristiwa kecelakaan di PT PLN (Persero) ULP Martapura dibagi menjadi 3 bagian, yaitu kecelakaan kerja khusus, umum dan kecelakaan pendirian. Bahaya dan bahaya di lingkungan kerja seperti tersengat listrik, jatuh, tertimpa tiang listrik, terpeleset, dan kejadian-kejadian yang hampir tidak dapat dihindarkan lainnya saat masuknya poros-poros listrik yang mungkin saja terjadi dalam pekerjaan nyata saat berada di lapangan. Namun, banyak kejadian yang tidak diungkap oleh para pekerja karena alasan ketakutan dan kecelakaan kerja merupakan hal sepele yang tidak perlu dipertanggungjawabkan.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja

<i>Kecelakaan Kerja</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Ringan	2			
Sedang		1		
Berat	1	1		1
Korban Jiwa		1		

Total	3	3	0	1
-------	---	---	---	---

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Martapura

Tabel 1 menunjukkan masih terdapat kecelakaan kerja seperti dengan masih adanya tenaga ahli yang ceroboh dalam memakai APD saat bekerja, pekerja tidak bekerja sesuai SOP, dan bentrok dalam penggunaan rambu-rambu kerja. Hal ini dikarenakan belum idealnya pelaksanaan keamanan kerja dalam organisasi.

Seperti yang diketahui, sekitar bulan Maret 2020 Covid-19 telah masuk ke Indonesia. Berdasarkan informasi dari BPS, 29,12 juta orang usia kerja terkena dampak Covid-19, di mana 24,03 juta dokter spesialis dengan penurunan jam kerja karena pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan pentingnya pencegahan Covid-19 di tempat kerja dengan memberdayakan perusahaan untuk melakukan antisipasi penyakit di lingkungan kerja. Penghindaran penularan penyakit di lingkungan kerja juga harus dapat dilakukan dengan memberdayakan administrasi kesehatan, menghidupkan kembali latihan kata terkait unit administrasi kesejahteraan di setiap organisasi, paramedis organisasi serta pejabat K3 atau spesialis di lingkungan kerja. Keadaan pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa K3 merupakan kunci penting dalam upaya pengamanan tenaga kerja dan kemajuan usaha. Artinya, tugas K3 sangat vital dalam pencegahan penyakit Covid-19.

Tabel 2 menunjukkan pegawai PLN maupun pegawai kontraktor juga terkena dampak Covid-19.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Sakit Akibat Covid-19

<i>Karyawan Perusahaan</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
PT PLN (Persero) ULP Martapura	1	3
Kontraktor PT. Berkat Usaha Jaya	3	7

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Martapura; PT. Berkat Usaha Jaya

Para eksekutif di lingkungan kerja harus menyelesaikan langkah-langkah

konvensi kesejahteraan, melakukan kebersihan dan desinfeksi, rencana lingkungan kerja seperti jarak antara kursi, ventilasi, dan batas terbesar di dalam ruangan. Kemudian, pada saat itu, pekerja harus melaksanakan konvensi K3 dan konvensi kesejahteraan sesuai standar di lingkungan kerja. Konvensi kesejahteraan juga harus diselesaikan oleh pekerja sebelum berangkat kerja, selama bergerak dan sebelum memasuki area kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya sehubungan dengan dampak kesejahteraan dan kesejahteraan terkait kata pada efisiensi pekerja, menunjukkan hasil yang unik atau bertentangan. Konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan (Busyairi et al., 2014), dan Samahati (2020) menunjukkan bahwa keamanan dan kesejahteraan mempengaruhi efisiensi pekerja. Namun, ada beberapa penelitian unik yang dikemukakan oleh (Purwanti dan Al Musadieq, 2017) dan (Pandesiang et al., 2017) yang menemukan bahwa kesejahteraan tidak secara mendasar mempengaruhi efisiensi. Penelitian Ukhisia et al., (2013) membuktikan kesejahteraan kerja mempengaruhi efisiensi. Anggreini (2020) menemukan bahwa kesejahteraan mempengaruhi efisiensi pekerja.

Satu lagi unsur pendukung untuk meningkatkan efisiensi representatif adalah disiplin kerja. Disiplin adalah suatu kondisi pasti dimana individu yang merupakan individu dari organisasi mengikuti pedoman saat ini dengan senang hati. Kerja adalah segala kegiatan yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini akan menjunjung tinggi pencapaian tujuan organisasi, perwakilan dan masyarakat. Disiplin adalah sesuatu yang vital bagi perkembangan hierarki, terutama digunakan untuk membangunkan perwakilan agar menahan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara eksklusif maupun dalam pertemuan. Selain itu, disiplin berguna untuk mengajar perwakilan dalam menyetujui dan menghargai

pedoman, metodologi, dan strategi yang ada untuk menghasilkan efisiensi yang tinggi.

Tabel 3. Data Keterlambatan Pegawai

Bulan	Keterlambatan (%)			Total Keterlambatan (%)
	<15 menit	<30 menit	>30 menit	
Agu	14,6	5,4	8,6	28,6
Sep	16,3	6,3	8,5	31
Okt	15,2	4,4	7,2	26,9

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Martapura

Tabel 3 menunjukkan tingkat keterlambatan pada September mencapai 31%, Agustus sebesar 28,6% dan Oktober sebesar 26,9%. Dengan disiplin, efisiensi akan meningkat. Disiplin berperan dalam meningkatkan efisiensi pekerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan pada setiap pekerja, karena ini akan mencakup kewajiban pekerja dalam kewajiban dan komitmennya. Pekerja dengan disiplin kerja yang besar akan benar-benar ingin melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang mereka. Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan berlama-lama dalam bekerja dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada manajemen langsung dari atasannya sehingga efisiensinya dapat terus terjaga.

Penelitian terdahulu tentang dampak disiplin kerja terhadap efisiensi, menunjukkan hasil yang bertentangan. Penelitian Izzah dan Ardiani (2016), Ananta et al. (2016) dan Aspiyah dan Martono (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi efisiensi pekerja. Penelitian Saleh dan Utomo (2018) dan Assagaf dan Dotulong, (2015) menemukan bahwa disiplin kerja secara bermakna mempengaruhi efisiensi pekerja. Penelitian ini merupakan replika dari Daud (2018) yang pebedaannya terletak pada perluasan faktor bebas, item penelitian dan tahun eksplorasi. Variabel tambahan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan aset penting dan berjalan sebagai komponen pendorong super dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau aktivitas hierarkis, sehingga harus diperiksa dengan tepat melalui sumber daya manusia (SDM) dewan. Sumber daya manusia dewan adalah organisasi dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Penatausahaan dan pendaagunaannya ditumbuhkan secara ideal dalam ranah kerja untuk mencapai tujuan yang berjenjang dan secara individual mewakili pergantian peristiwa (Mangkunegara, 2013: 2).

Menurut Hasibuan (2016) kepala SDM adalah data dan kapasitas untuk mengatur hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga dinamis dan berharga dalam membantu pencapaian kemajuan, jabatan, dan lingkungan. Jadi secara keseluruhan akan terlihat bahwa SDM dewan adalah asosiasi SDM yang berharga dan menarik sehubungan dengan hubungan untuk membantu mencapai tujuan afiliasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Widodo (2015) produktifitas adalah hubungan antara hasil yang disampaikan dan informasi yang diharapkan untuk menciptakan hasil, sedangkan menurut Husein Umar (dalam Widodo, 2015) produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai (*yield*) dan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas membutuhkan estimasi, karena estimasi merupakan bagian penting dari efisiensi siklus eksekutif. Dengan asumsi bahwa efisiensi dimasukkan ke dalam kesehatan kerja, mengamati kemajuan yang memberikan masukan, menentukan tujuan terukur, dan menilai efisiensi administrasi adalah kebutuhan yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Pengukur efisiensi otoritatif secara tegas menghubungkan efisiensi dengan tujuan

utama lainnya. Peningkatan efisiensi adalah perangkat utama untuk mencapai pengembangan pangsa pasar. Kehadiran kerangka kerja estimasi efisiensi yang solid memungkinkan asosiasi untuk mengasah tindakan cerdas mereka melalui pembentukan tingkat peningkatan efisiensi yang ditentukan terkait dengan pencapaian tujuan vital yang eksplisit (Wibowo, 2016).

Estimasi efisiensi memahami berbagai kemampuan *fortifying* yang sangat signifikan, khususnya sebagai berikut (Wibowo, 2016:110): (1) membangun kepedulian, yaitu dengan penilaian jelas membantu menjaga afiliasi tetap fokus dan menyampaikan keuntungan dan kekhawatiran pemimpin tentang efisiensi; (2) mengukur masalah dan peluang, yaitu stimasi efisiensi bekerja dengan bukti yang dapat dikenali dari daerah di mana pertimbangan dewan diperlukan; (3) mengusahakan mekanisme umpan balik; dan (4) fasilitasi integrasi.

Banyak variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja, baik yang berhubungan dengan angkatan kerja maupun yang berhubungan dengan keadaan dan pengaturan organisasi saat ini. Sesuai (Sutrisno, 2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja representatif, yaitu: (1) pelatihan kerja harus membekali pekerja dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja; (2) mental dan kemampuan fisik karyawan; (3) hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi aktivitas yang diselesaikan dari hari ke hari.

Efisiensi sangat penting bagi pekerja. Dengan kemampuan kerja, standar kerja akan terasa berharga dan sungguh-sungguh. Untuk mengukur efisiensi kerja diperlukan pointer yang kehalusannya sebagai berikut (Sutrisno, 2011): (1) kemampuan, yaitu dapat menindaklanjuti dengan tanggung jawab; (2) meningkatkan hasil, upayakan untuk lebih mendorong hasil yang dicapai; (3) semangat adalah pekerjaan yang lebih

disukai (4) pengembangan diri, yaitu menumbuhkan kemampuan kerja; (5) mutu, yaitu terus berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari masa lalu; dan (6) efektivitas, yaitu hubungan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Keselamatan kerja

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa keamanan kerja adalah keamanan yang berhubungan dengan perlengkapan kerja, perawatan bahan dan siklus, tempat kerja, dan lingkungan, serta kebiasaan yang dilakukan oleh delegasi dalam melakukan kewajibannya. Asuransi kerja mencakup beberapa sudut pandang dan salah satunya adalah keamanan kesejahteraan. Asuransi ini menyiratkan bahwa spesialis dapat dengan aman menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mereka untuk memperluas penciptaan dan efisiensi.

Swasto (2011) menjelaskan indikator dalam keselamatan kerja yaitu: (1) Kondisi tempat yaitu kesiapan mesin, kerangka pencahayaan dan kondisi bekerja. Tindakan perbuatan, yaitu pemanfaatan asuransi perorangan, pemanfaatan strategi kerja, dan kecenderungan kesejahteraan. (2) Suasana psikologis perwakilan yang bekerja di bawah tekanan atau yang merasa pekerjaannya terganggu atau tidak pasti, akan memiliki kemungkinan lebih besar mengalami kecelakaan daripada orang-orang yang tidak berada di bawah tekanan.

Kesehatan Kerja

(Mulyadi, 2015) merekomendasikan bahwa kata terkait kesejahteraan merupakan salah satu benteng dalam ilmu kesejahteraan yang artinya menjadikan angkatan kerja memperoleh tingkat kesejahteraan yang seluas-luasnya. Kesejahteraan terkait kata menunjukkan di mana keadaan angkatan kerja dibebaskan dari masalah fisik atau mental yang disebabkan.

Swasto (2011) berpendapat bahwa beberapa indikator indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu: (1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi: keadaan, khususnya melalui pencahayaan, suhu udara, ventilasi lingkungan kerja, tingkat keributan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan pneumatik; keadaan fisiologis, kondisi ini harus dilihat dari perkembangan perangkat keras/peralatan, sikap dan strategi kerja untuk mengurus bisnis, hal-hal yang dapat menyebabkan kelelahan yang sebenarnya, dan bahkan dapat membawa perubahan nyata pada tubuh perwakilan; dan keadaan sintesis, kondisi yang harus terlihat dari asap gas, debu, kabut, asap, kabut, cairan, dan padatan. (2) Ilmu otak mental. Keadaan ini mengingat hubungan kerja untuk pertemuan/kolaborasi; Hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta sebaliknya, udara kerja dan lain-lain.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Undang-undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja, pada Pasal 23 berisi: (1) Kesejahteraan terkait kata dikoordinasikan untuk mencapai efisiensi kerja yang ideal. (2) Kesehatan terkait kata mencakup jaminan kesehatan terkait kata, pencegahan infeksi terkait kata, dan kebutuhan kesehatan terkait kata. (4) Setiap lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan kata terkait kesejahteraan.

Upaya yang diharapkan untuk bekerja pada kesejahteraan dan kesejahteraan kata terkait adalah sebagai berikut: (Mangkunegara, 2013): (1) Mencegah dan mengurangi kebakaran dan ledakan kecelakaan. (2) Berikan perlengkapan pertahanan individu kepada perwakilan yang bekerja di iklim yang menggunakan perangkat keras berbahaya. (3) Mengatur suhu, kekeruhan, kerapihan udara, pemanfaatan variasi, area kerja, pencahayaan yang cukup terang dan menunjukkan, dan mencegah keributan. (4)

Mencegah dan memberikan pengobatan terhadap infeksi. (5) Mengikuti kerapian dan permintaan, serta kesesuaian tempat kerja. (6) Membuat iklim kerja yang menakjubkan

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas harus terlihat dari keuntungan yang didapat jika suatu organisasi melaksanakan K3, khususnya (Ardana et al., 2012): (1) Dapat lebih mengembangkan efektivitas tenaga kerja. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat yang pada dasarnya mempengaruhi efisiensi ditampilkan. Dengan pelaksanaan K3 buruh akan memiliki perasaan yang tulus bahwa semuanya baik dan aman. Sehingga secara tidak langsung dapat menyemangati motivasi dan tenaga mereka untuk bekerja. (2) Meningkatkan kecukupan atau efektivitas pergaulan. karena dengan pelaksanaan K3 dapat mengurangi kecelakaan kerja untuk meningkatkan kapasitas organisasi. (3) Memperlancar perkembangan dan kemajuan SDM. Pekerjaan atau buruh adalah aset yang sangat penting bagi asosiasi. Semua posisi harus dirasakan untuk menganggap mereka sebagai manusia. Melalui standar K3, pergeseran kesempatan dan jalannya angkatan kerja dapat diselesaikan sehingga citra sebagai pribadi yang terhormat dapat dipersepsikan. (4) Meningkatkan intensitas item organisasi. K3 dalam hal yang dilakukan di dalam organisasi juga menuntut adanya jaminan penghematan biaya untuk barang dagangan, hal ini diimbangi dengan dana cadangan dalam pembentukan organisasi.

Disiplin Kerja

Mungkin aset manusia figur yang paling kuat adalah faktor kedisiplinan. Disiplin adalah salah satu elemen yang dapat digunakan dari aset manusia dewan. Sesuai (Hasibuan, 2016:193) bahwa disiplin adalah kesadaran dan keinginan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal material. Disiplin representatif adalah cara

berperilaku individu dengan pedoman yang ada, metodologi kerja atau cara pandang yang terkendali, perilaku dan kegiatan sesuai pedoman perkumpulan, baik yang tersusun maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016: 89).

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Kekhawatiran pekerja yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (2) Energi dan kegembiraan yang tinggi untuk bekerja dan dorongan perwakilan untuk melakukan pekerjaan mereka. (3) Kesadaran akan harapan-harapan tertentu bagi wakil-wakil untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sebagaimana yang diharapkan. (4) Peningkatan rasa memiliki tempat dan rasa ketabahan yang tinggi di antara perwakilan. (5) Kecakapan dan efisiensi kerja yang diperluas untuk perwakilan

Mengingat alasan disiplin kerja, pekerjaan perwakilan harus dijunjung tinggi dalam suatu asosiasi atau organisasi. tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah asosiasi atau organisasi untuk memahami tujuannya. Latihan disipliner kepada perwakilan harus disahkan dengan cara yang sama. Di sini latihan disiplin berlaku untuk semua, tidak memilih, mengelola, dan bersandar pada siapa pun yang mengabaikan akan bergantung pada dukungan disiplin komparatif termasuk untuk bos atau perintis, karena perintis harus menjadi contoh yang baik bagi bawahan mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja sebagai berikut: (1) Disiplin preventif adalah suatu pekerjaan untuk menggerakkan perwakilan untuk mematuhi dan mengikuti aturan kerja, standar yang telah diilustrasikan oleh organisasi. (2) Disiplin korektif adalah pekerjaan untuk menggerakkan perwakilan dalam pedoman dan mengarahkan mereka untuk menyetujui pedoman sesuai aturan yang relevan dengan

organisasi. (3) Disiplin progresif adalah tindakan yang memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang diulang.

Menurut Hasibuan, (2016:194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut ini (1) Tujuan dan kapasitas. Tujuan yang ingin dicapai harus dideskripsikan secara gamblang dan jelas serta upaya yang memadai untuk batas pekerja. (2) Contoh Inisiatif. Organisasi yang baik berperan penting dalam menentukan disiplin spesialis karena para perintis ini digunakan sebagai model sejati dan contoh yang baik oleh bawahan mereka. (3) Kompensasi. Gaji (gaji dan bantuan pemerintah) juga mempengaruhi disiplin agen karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan pekerja terhadap afiliasi atau pekerjaannya. (4) Ekuitas. Keadilan menambah pengakuan disiplin pekerja, karena pandangan diri dan indera manusia sebagian besar terasa penting dan meminta untuk diperlakukan sama dengan berbagai individu. (5) Waskat (pengawasan ekstra) adalah praktik pertama dan terbaik dalam memahami disiplin agen yang disetujui. (6) Persetujuan yang sah berperan penting dalam menjaga disiplin delegasi. (7) Soliditas. Keteguhan cikal bakal dalam melakukan suatu gerakan akan mempengaruhi kedisiplinan buruh. (8) Hubungan kemanusiaan yang erat antar delegasi menambah terciptanya kedisiplinan yang baik dalam suatu perkumpulan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengujian korelasional dengan filosofi kuantitatif. Penyelidikan kuantitatif merupakan strategi yang masuk akal/sah karena memenuhi pedoman yang cerdas, khususnya konkret/eksploratif, wajar, dapat diukur, lihai dan disengaja serta data penilaian sebagai angka dan pemeriksaan menggunakan perkiraan (Sugiyono, 2016:7). Studi ini secara eksperimental akan menunjukkan dampak kesejahteraan

kerja, kesejahteraan kata dan disiplin kerja terhadap efisiensi PT. PLN (Persero) ULP Martapura.

Populasi adalah area hipotesis yang terdiri dari hal-hal atau subjek yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang masih di udara oleh peneliti untuk fokus dan kemudian membuat penentuan (Sugiyono 2016:117). Jumlah penduduk dalam eksplorasi ini adalah seluruh perwakilan PT PLN (PERSERO) ULT Martapura sehingga bertambah menjadi 46 orang.

Sampel sebagaimana ditunjukkan oleh Sugiyono (2016:116) sangat penting untuk jumlah dan atribut penduduk. Teladan penting bagi masyarakat yang memiliki atribut khusus untuk direnungkan. Pengujian penelitian jika subjek di bawah 100 orang harus diambil semua.

Uji validitas dipergunakan dalam mengukur otentisitas yaitu otentisitas suatu resensi. Sebuah instrumen atau survei harus substansial dengan kecurigaan bahwa pertanyaan pada instrumen atau tinjauan dapat mengungkap sesuatu yang akan diramalkan oleh penelitian (Ghozali, 2018: 51). Menurut Ghozali (2018:45) kehandalan sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu survei yang merupakan indikasi suatu variabel atau penciptaan. Sebuah tinjauan harus dapat diandalkan atau kuat jika reaksi individu terhadap pernyataan tersebut stabil atau stabil secara sporadis. Uji ketergantungan digunakan untuk mengukur konsistensi pengukur efek sekunder dari survei dalam penggunaan berulang. Reaksi responden terhadap pertanyaan harus kuat jika setiap pertanyaan dijawab dengan andal atau reaksinya tidak menentu.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penilaian ini adalah dengan memanfaatkan penilaian ulangan lurus alternatif. Pengecekan ini digunakan untuk meramalkan bagaimana kondisi variabel terikat dimana jumlah faktor bebas lebih dari dua. Dalam ulasan ini, banyak

pemeriksaan kekambuhan langsung digunakan untuk menunjukkan sejauh mana dampak kata terkait kesejahteraan, kesejahteraan, dan disiplin kerja pada efisiensi perwakilan. Dengan demikian, ini mencakup tiga faktor bebas (X1, X2, dan X3) dan satu variabel lingkungan (Y).

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016:192):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel terikat (produktivitas karyawan)
- A : bilangan konstanta
- b₁, b₂, b₃: koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
- X₁ : variabel bebas (keselamatan kerja)
- X₂ : variabel bebas (kesehatan kerja)
- X₃ : variabel bebas (disiplin kerja)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Demografi responden dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	26	56
Perempuan	20	44
Masa Kerja:		
1 – 12 bulan	8	18
1 – 5 tahun	22	48
5 – 10 tahun	16	34
Penghasilan:		
< Rp 3.000.000	10	22%
Rp 3.000.000 – Rp 7.000.000	22	48%
Rp 7.000.000 – Rp 10.000.000	14	30%

Sumber data: data diolah (2022)

Dalam kuesioner digunakan alat pengukur berupa skala likert yaitu: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) Skor 3, Tidak Setuju (TS) Skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1. Tabel 5 menunjukkan jumlah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Item	Skor (Jawaban Responden)					Total	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
X1.1	55	120	6	4	1	186	4,04
X1.2	85	76	21	4	1	187	4,06
X1.3	60	116	6	4	1	187	4,06
X1.4	90	92	6	4	1	193	4,19
X1.5	100	84	6	4	1	195	4,23
X1.6	80	100	6	4	1	191	4,15
X1.7	115	72	6	4	1	198	4,30
X1.8	85	96	6	4	1	192	4,17
X1.9	90	76	18	4	1	189	4,10
X1.10	80	88	15	4	1	188	4,08
X1.11	105	80	6	0	3	194	4,21
X1.12	65	92	21	0	3	181	3,93
X2.1	80	100	6	0	3	189	4,10
X2.2	95	88	6	0	3	192	4,17
X2.3	70	108	6	0	3	187	4,06
X2.4	90	92	6	0	3	191	4,15
X2.5	85	96	6	0	0	187	4,06
X2.6	70	108	6	0	0	187	4,06
X2.7	105	80	6	0	3	194	4,21
X2.8	105	80	6	6	0	197	4,28
X2.9	95	88	6	0	3	192	4,17
X3.1	105	80	6	6	0	197	4,28
X3.2	75	104	6	0	3	188	4,08
X3.3	100	84	6	0	3	193	4,19
X3.4	90	92	6	0	3	191	4,15
X3.5	95	88	6	0	3	192	4,17
X3.6	65	112	6	6	0	189	4,10
X4.1	70	108	6	0	3	187	4,06
X4.2	85	96	6	0	3	190	4,13
X4.3	70	108	6	0	3	187	4,06
X4.4	90	92	6	0	3	191	4,15
X4.5	105	80	6	0	3	194	4,21
X4.6	85	96	6	0	3	190	4,13
X4.7	120	68	6	0	3	197	4,28
X4.8	95	88	6	0	3	192	4,17
X4.9	90	92	6	0	3	191	4,15
X4.10	70	108	6	0	3	187	4,06
X4.11	125	64	6	0	3	198	4,30
X4.12	65	112	6	0	3	186	4,04

Sumber data: data diolah (2022)

Statistik Deskriptif

Tabel 6 menunjukkan keselamatan kerja (X₁), kesehatan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) memiliki jarak informasi (lingkup) sebesar 47, 33, 21 dan 47. Insentif dasar untuk setiap variabel adalah 12, 11, 8 dan 12, sedangkan insentif terbesar untuk setiap variabel adalah 59, 44, 29 dan 59. Nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel adalah 48,58 (keselamatan kerja), 37,43 (kesehatan kerja), 25,00 (disiplin kerja) dan 49,78 (produktivitas karyawan).

Tabel 6. Statistik Deskriptif

Var	N	Rang e	Mi n	Ma x	Mea n	Std. De- viation
X ₁	46	47	12	59	49,58	9,37
X ₂	46	33	11	44	27,43	7,75
X ₃	46	21	8	29	25,00	5,05
Y	46	47	12	59	49,78	10,92

Sumber: data diolah (2022)

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X _{1,1}	0,874	0,000	Valid
X _{1,2}	0,822	0,000	Valid
X _{1,3}	0,883	0,000	Valid
X _{1,4}	0,877	0,000	Valid
X _{1,5}	0,855	0,000	Valid
X _{1,6}	0,875	0,000	Valid
X _{1,7}	0,905	0,000	Valid
X _{1,8}	0,890	0,000	Valid
X _{1,9}	0,815	0,000	Valid
X _{1,10}	0,830	0,000	Valid
X _{1,11}	0,844	0,000	Valid
X _{1,12}	0,822	0,000	Valid
X _{2,1}	0,891	0,000	Valid
X _{2,2}	0,908	0,000	Valid
X _{2,3}	0,806	0,000	Valid
X _{2,4}	0,921	0,000	Valid
X _{2,5}	0,849	0,000	Valid
X _{2,6}	0,906	0,000	Valid
X _{2,7}	0,907	0,000	Valid
X _{2,8}	0,866	0,000	Valid
X _{2,9}	0,902	0,000	Valid
X _{3,1}	0,890	0,000	Valid
X _{3,2}	0,902	0,000	Valid
X _{3,3}	0,875	0,000	Valid
X _{3,4}	0,922	0,000	Valid
X _{3,5}	0,916	0,000	Valid
X _{3,6}	0,866	0,000	Valid
Y ₁	0,902	0,000	Valid
Y ₂	0,897	0,000	Valid
Y ₃	0,883	0,000	Valid
Y ₄	0,913	0,000	Valid
Y ₅	0,911	0,000	Valid
Y ₆	0,912	0,000	Valid
Y ₇	0,920	0,000	Valid
Y ₈	0,915	0,000	Valid
Y ₉	0,907	0,000	Valid
Y ₁₀	0,888	0,000	Valid
Y ₁₁	0,905	0,000	Valid
Y ₁₂	0,892	0,000	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas. Kriteria pengujian validitas instrumen yaitu: jika sig. (2-tailed) < 0,05 = valid dan jika sig. (2-tailed) > 0,05 = tidak valid. Seperti yang ditunjukkan oleh Priyanto (2010), hasil harus terlihat dari hubungan harga antara skor hal dan skor habis-habisan, jika ada hal yang tidak sepenuhnya sesuai dengan skor absolut, hal itu dinyatakan tidak sah. Sementara itu, untuk hal-hal yang lebih bernilai dan dapat dikaitkan dengan skor lengkap, hal-hal instrumen diucapkan substansial. Untuk hal-hal yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki sekali lagi.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat diduga daerah kekuatannya baik yang memiliki koefisien ketergantungan atau cronbach alpha > 0.60 Ghazali (2009). Tabel 8 menunjukkan semua instrumen dapat diandalkan yang ditunjukkan Cronbach's Alpha > 0.6.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,966	Reliabel
X ₂	0,968	Reliabel
X ₃	0,948	Reliabel
Y	0,980	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,857 + 0,481X_1 + 0,114X_2 + 1,101X_3$$

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		
	B	Std. Error	Sig.
1 (Constant)	-5,857	1,768	,002
X ₁	,481	,097	,000
X ₂	,114	,119	,343
X ₃	1,101	,206	,000

Sumber: data diolah (2022)

Konsistensi (a) adalah - 5.857, artinya jika keselamatan kerja (X₁), kesehatan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) nilainya tetap atau sama dengan tidak ada. Maka nilai

Produktivitas Karyawan (Y) adalah -5,857. Keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien relaps sebesar 0,481. Dengan maksud bahwa dengan asumsi keselamatan kerja diperluas maka produktivitas karyawan akan meningkat. Kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan koefisien sebesar 0,114. Artinya, dengan asumsi kesehatan kerja meningkat maka produktivitas pegawai akan meningkat. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien sebesar 1,101. Artinya, dengan asumsi Disiplin Kerja diperluas maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Uji simultan (Uji F)

Tes ini selesai untuk menguji apakah ada dampak penting antara keamanan kerja, kesejahteraan terkait kata dan disiplin kerja terhadap efisiensi perwakilan bersama-sama.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	5167,678	3	1722,559	354,387	,000
Residual	204,148	42	4,861		
Total	3571,826	45			

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 10 menunjukkan nilai F_{hitung} 0,000. Mengingat pengujian memutuskan bahwa dengan asumsi harga kemungkinan $<0,05$, H_0 diterima. Jadi, keselamatan kerja (X_1) kesehatan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara umum berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dasar 0,000 $< 0,05$.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 menunjukkan hasil uji t. Keselamatan kerja pada dasarnya mempengaruhi produktivitas karyawan sampai batas tertentu. Hal ini dibuktikan dengan tingkat yang sangat besar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kesehatan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan

sampai batas tertentu. Hal ini dikonfirmasi oleh tingkat kritis $> 0,05$ ($0,343 > 0,05$). H_2 (hipotesis kedua) ditolak. Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sampai batas tertentu. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kritis $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficient		Std. Coef.	
	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	-5,857	1,768		-3,312
X_1	,481	,097	,413	4,977
X_2	,114	,119	,081	959
X_3	1,101	,206	,509	5,331

Sumber: data diolah (2022)

Uji Dominan

Tabel 11 menunjukkan X_3 merupakan variabel yang memiliki koefisien beta terbesar dengan nilai (0,509). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_3 (disiplin kerja) dibandingkan dengan berbagai elemen. Koefisien yang ditegaskan oleh variabel X_3 adalah positif yang artinya bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan atau diberikan maka semakin menonjol perluasan produktivitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,981	,962	,959	2,20469

Sumber: data diolah (data diolah)

Tabel 12 menunjukkan nilai R^2 0,962, yang berarti bahwa 96,2% variabel mempengaruhi (produktivitas karyawan) berdasarkan faktor kerja (keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja) dan sisa 3,8% (100 persen - 96, 2%) dilihat oleh berbagai faktor di luar faktor yang digunakan seperti yang digambarkan pada premis hipotesis sesuai ukuran yang digunakan oleh organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Simultan

Hasil pengujian simultan menunjukkan hasil bahwa keselamatan

kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara keseluruhan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Martapura. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Pangestu (2016), Khusnun (2017), dan Samahati (2020) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa keamanan kerja, kesejahteraan terkait kata, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi efisiensi karyawan.

Pengaruh Parsial

Hasil pengujian parsial menunjukkan hasil bahwa keselamatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Martapura, sedangkan kesehatan kerja (X_2) tidak berpengaruh. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Saputra (2020) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kesejahteraan mempengaruhi efisiensi karyawan.

Pengaruh Paling Dominan

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan hasil bahwa variabel independen yakni keselamatan kerja (X_1) bukan merupakan variabel dominan terhadap produktivitas karyawan yang berada di PT. PLN (persero) ULP Martapura karena memiliki tingkat koefisien yang rendah dibanding variabel Disiplin kerja yang merupakan variabel paling berpengaruh terhadap variabel dependen atau Y. Hal ini berarti keselamatan kerja bukan merupakan hal utama yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam peningkatan produktivitas karyawan tersebut melainkan ada variabel lain yakni variabel disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daud (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa keselamatan kerja bukan merupakan variabel dominan atau utama dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh produktivitas karyawan; (2) keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan; dan (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan adalah variabel disiplin kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut ini. (1) PT. PLN (persero) ULP Martapura harus senantiasa memperbaiki dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya yaitu dengan selalu mengecek kesiapan mesin, kerangka pencahayaan dan kondisi bekerja. (2) PT. PLN (persero) ULP Martapura harus senantiasa mempertahankan disiplin kerja karyawan yang sudah baik yaitu dengan menempatkan cctv agar bisa memantau kedisiplinan pekerja serta memberikan penghargaan kepada pekerja yang berdisiplin. Disiplin kerja yang baik akan melahirkan produktivitas karyawan yang meningkat sehingga ini berdampak baik pula bagi perusahaan dalam meningkatkan laba atau pendapatannya serta bermanfaat untuk kelanjutan perusahaan di masa yang akan datang. (3) PT. PLN (persero) ULP Martapura harus selalu meningkatkan produktivitas karyawan dari hari-hari sebelumnya dan menjalankan aturan perusahaan jika ada karyawan yang kedatangan bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja agar tidak merugikan baik itu pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri. (4) Bagi para penulis selanjutnya agar kiranya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang keselamatan dan kesehatan kerja, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi tentang keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin

kerja untuk melakukan penelitian-penelitian yang kebaruan selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat berimplikasi pada pemenuhan hak-hak pekerja untuk mendapatkan jaminan Kesehatan, Keselamatan dan Kesejahteraan (K3). Selanjutnya, perusahaan harus terus memastikan disiplin kerja yang lebih baik bagi seluruh pekerja di perusahaan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman tentunya akan meningkatkan semangat dan disiplin kerja, yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ananta, F.K.I., dan Adnyani, I.D. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar”. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Anggreini, R.S. 2020. “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi pada PT Bintang Inti Karya Kabupaten Magetan)”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., dan Utama, I.W.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Aspiyah, M., dan Martono, S. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja”. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Assagaf, S.C.Y., dan Dotulong, L.O. 2015. “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Busyairi, M., Tosungku, L.O.A.S., dan Oktaviani, A. 2014. “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2).
- Daud, M. 2018. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo”. Skripsi, 1(931411056). <https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/931411056/pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-pt-pln-persero-cabang-gorontalo.html>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (Ke-9)*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Izzah, N., & Ardiani, I. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama”. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222.
- Khusnun, L.O. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru. Skripsi. UIN Suska Riau. Pekanbaru.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Pandesiang, D., Lengkong, V.P., dan Sendow, G. M. 2017. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pangestu, A. 2016. “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park)”. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Purwanti, L.D., dan Al Musadieg, M. 2017. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 118–126.
- Saleh, A.R., & Utomo, H. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- 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).
- Saputra, I. M. 2020. “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Harapan Jaya Sentosa”. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 392–398.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Ukhisia, B. G., Astuti, R., & Hidayat, A. 2013. “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares”. *Jurnal Teknologi Pertanian*. 14(2).
- Undang-undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja, pada Pasal 23
- Wibowo, W. 2016. *Manajemen Produktivitas*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.