

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung

Kamila Rahmayati <sup>1</sup>, Armiami <sup>2</sup>

Universitas Negeri Padang <sup>1,2</sup>

\*Corresponding author, e-mail: [kamilaaja2000@gmail.com](mailto:kamilaaja2000@gmail.com)

**Abstract** : This study's objectives are to determine the effect of work discipline and occupational health and safety on employee productivity at PT Bina Pratama Sakato Jaya, determine the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity, and determine the effect of work discipline on employee productivity. This study employs a quantitative methodology for its investigation of causal and associative relationships. Respondents used were 84 employees at PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. The analysis of the data consisted of a descriptive analysis, an inductive analysis based on multiple linear regression, the testing of a hypothesis, and the testing of a determination coefficient. At PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung, the findings indicated that both work discipline and occupational health and safety have a significant positive effect on work productivity, that work discipline has a significant positive effect on work productivity, and that occupational health and safety has a significant positive effect on work productivity. Therefore, in order for the company to achieve its productivity goals in an appropriate manner, it is imperative that employees always maintain compliance in complying with every regulation. Additionally, it is hoped that the leaders of the company can keep open communication and relationships with the employees because this will have an effect on the productivity of the employees while they are at work.

**Keywords** : work discipline, occupational health and safety, work productivity



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

### PENDAHULUAN

PT. Bina Pratama Sakato Jaya Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawannya, berupaya membangun kedisiplinan dalam bekerja serta keselamatan dan perlindungan dalam bekerja. Karyawan bekerja dengan baik ketika mereka disiplin dan mampu melindungi diri mereka sendiri di tempat kerja. Karyawan seperti ini akan mendapatkan produktivitas yang maksimal. Terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan adanya produktivitas perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah perusahaan sudah

maksimal dalam menjalankan tugasnya. Pada Tabel 1 dapat dilihat data tingkat produktivitas karyawan selama proses produksi dari tahun 2017 hingga tahun 2021. Seperti dapat dilihat dari data pada tabel, jumlah plasma berfluktuasi dari 2017 hingga 2021, dan jumlah core berfluktuasi dari 2017 hingga 2021.

Jumlah produksi dan produktivitas karyawan juga mengalami peningkatan dan penurunan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat produksi karyawan mengalami fluktuasi naik turun dalam lima tahun terakhir. Hasil yang diperoleh setiap tahun jauh dari harapan, dan akibatnya, produktivitas karyawan menurun selama proses produksi.

**Tabel 1. Tingkat Produktivitas Pekerjaan karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung**

Tahun <sub>1</sub>	Plasma (Kg)	Inti (Kg)	Jumlah Produksi <sub>1</sub> (Kg)	Produktivitas Karyawan/orangan (Kg)
2017	129.078.221	18.520.261	147.598.482	1.379.425
2018	128.787.000	17.492.600	146.279.600	1.367.099
2019	130.547.280	16.429.600	146.976.610	1.373.613
2020	140.642.540	18.051.078	158.693.618	1.483.118
2021	126.733.780	16.198.640	142.932.420	1.335.817

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT Bina Pratama menunjukkan bahwa penurunan produksi perusahaan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan tidak menggunakan waktunya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kepatuhan karyawan dalam bekerja, seperti tindakan indisiplin yang dilakukan karyawan karena tidak mengikuti standar operasional prosedur resmi, tidak memakai protektor saat menunaikan tugas dan terlambat, kurangnya dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja, dan beberapa karyawan dianggap tidak mampu bekerjasama dengan yang lain mengingat perlu adanya kerjasama antar karyawan saat menghasilkan output.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang positif supaya tercapainya produktivitas perusahaan yang bagus. Salah satu pertimbangan oleh seorang manajer pada suatu perusahaan adalah pengelolaan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan pada tempat kerja merupakan sebuah Tindakan dimana karyawan tersebut memegang teguh semua norma bisnis dan sosial yang berlaku di perusahaan. Hal itu semua dapat diwujudkan melalui sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan dalam memenuhi ketentuan perusahaan yang telah disepakati (Hasibuan, 2018)

PT. Bina Pratama Sakato Jaya memiliki prosedur operasi yang dikenal sebagai standar operasional untuk menjalankan bisnis (SOP). Standard Operating Procedure (SOP) adalah alat untuk menentukan inisiatif bisnis lekas bergerak. Setiap prosedur standar operasional (SOP) efektif dengan memperhatikan disiplin yang dimiliki karyawan. Dari temuan pengamatan yang

dilakukan oleh juri pada tanggal 21 Januari 2022, terdapat beberapa komentar mengenai Standard Operational Procedure (SOP) yang dilakukan oleh karyawan PT. Bina Pratama, sebagai berikut

**Tabel 2. Data Pelanggaran Karyawan terhadap standar pakaian dan waktu kerja PT. Bina Pratama Sakato Jaya 21 Januari 2022**

No	Jumlah Pelanggar	Persentase Jumlah Pelanggar (%)	Peraturan yang Dilanggar
1	6	15,79	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB
2	9	23,68	Mengenakan kaos oblong
3	6	15,79	Memakai sandal
4	17	44,74	Tidak menggunakan <i>ID card</i>

*Sumber: Rekapitulasi hasil pengamatan peneliti di PT Bina Pratama pada 21 Januari 2022*

Dari Tabel 2 terlihat bahwa beberapa karyawan memiliki waktu Istirahat yang lebih lama dari biasanya. Situasi ini mempengaruhi pekerjaan setiap Karyawan. Selain itu, banyak Karyawan yang melakukan pelanggaran dalam urusan pekerjaan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh salah satu karyawan PT. Bina Pratama, kurangnya kedisiplinan karyawan karena sosialisasi yang cocok memakai (SOP). Selain itu, kurangnya disiplin dari karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya yang menyebabkan fluktuatifnya tunjangan sanksi tegas bagi pengguna SOP. Selain perselisihan mengenai kebijakan perusahaan, tindakan indisiplin lain yang dilakukan oleh karyawan adalah kenyataan bahwa banyak karyawan yang enggan masuk kantor dan pergi tanpa memberikan izin terlebih dahulu kepada pimpinannya. Berikut data Absensi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Periode Januari-Desember 2021:

**Tabel 3. Data absensi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung Periode: Januari – Desember 2021**

No	Bulan	Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan(%)
1	Januari	21,11	33,33
2	Februari	15,55	25,55
3	Maret	37,89	13,16
4	April	25,26	10,53
5	Mei	33,16	35,26
6	Juni	11,11	16,67
7	Juli	26,67	15,55
8	Agustus	35,26	12,63

No	Bulan	Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan(%)
9	September	40,53	39,53
10	Oktober	37,89	27,89
11	November	25,55	25,55
12	Desember	38,33	33,89

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu bahwa saat ini ada beberapa Karyawan yang datang terlambat dan salah mengartikan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, masih ada beberapa Karyawan yang saat ini tidak bekerja tetapi tidak mengajukan izin untuk kepada perusahaan atau tanpa pemberitahuan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan PT Bina Pratama terjadi pada bulan September. Situasi tersebut adalah contoh masalah disiplin yang dirasa kurang baik yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu tipe karyawan yang paling banyak ditemui adalah karyawan yang tidak mematuhi acuan peraturan yang ada di perusahaan dengan melakukan tindakan keterlambatan. Dimana seharusnya mereka harus hadir di kantor pada jam 08.00 pagi dan dapat diizinkan pulang ketika pukul 17.00.

Kurangnya disiplin pegawai PT. Bina Pratama Sakato Jaya terlihat dari tingginya angka absensi pegawai, masih banyak pegawai yang tidak memperhatikan kehadiran, datang ke perusahaan tidak tepat waktu. Dari informasi yang diperoleh, hal ini disebabkan kurangnya disiplin waktu dari para karyawan. Kehadiran dan ketepatan waktu harus diperhatikan supaya tidak merugikan perusahaan jika dibiarkan, karena berkaitan langsung dengan sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan dan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Selain disiplin kerja hal lain yang mempengaruhi produktivitas adalah sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah faktor penting pada upaya menaikkan keselamatan dan daya produksi pekerja. Menurut Mangkunegara, 2017), kesehatan kerja mengacu pada kondisi dimana karyawan pada suatu perusahaan bebas dari kondisi fisik, mental, emosional yang dapat menyakiti karyawan pada lingkungan kerja

Mengatasi tingkat kecelakaan PT. Bina Pratama Sakato Jaya memberikan sanksi berupa teguran atau pengurangan gaji terhadap pegawai yang melanggar peraturan jika ditemukan tidak menggunakan APD secara lengkap dan baku. Dengan sanksi tersebut, perusahaan berharap dapat memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar.

**Tabel 4. Data kecelakaan kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung Tahun 2021**

Bulan	Klasifikasi Kecelakaan		Jumlah Kecelakaan	Persentase (%)
	Ringan	Berat		
Januari	3	2	5	10,5%
Februari	2	-	2	5,3%

Bulan	Klasifikasi Kecelakaan		Jumlah Kecelakaan	Persentase (%)
	Ringan	Berat		
Maret	2	1	3	7,5%
April	4	1	5	10,8%
Mei	3	-	3	7,8%
Juni	3	2	5	10,4%
Juli	4	3	7	12,4%
Agustus	5	7	12	26,7%
September	6	5	11	25,0%
Oktober	9	8	17	34,0%
November	9	3	12	36,8%
Desember	8	2	10	35,0%

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Dari bulan Januari sampai Desember sering terjadi kecelakaan kerja, baik dengan skala besar maupun skala kecil. Karena pegawai tidak menaati aturan kerja, seperti tidak menggunakan alat-alat perlindungan kerja, seperti helm, sarung tangan, atau sepatu saat bekerja. Metode yang digunakan oleh PT. Bina Pratama Sakato Jaya untuk mengurangi insiden kecelakaan kerja adalah dengan memberikan teguran kepada karyawan dengan ketat jika mereka gagal menyelesaikan program kesegaran dan keamanan kerja, serta memberikan perawatan jika mengalami kecelakaan kerja. Setelah itu, perusahaan harus melanjutkan evaluasi dan pengawasan *benchmarking* dengan Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur interaksi dua atau lebih variabel. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden kepada seluruh karyawan. Partisipan sebanyak 107 pekerja di bagian produksi. Dalam penelitian ini, rumus Slovin digunakan untuk memilih sampel, dan sampel yang dihasilkan terdiri dari 84 individu. Studi memakai data primer yang langsung didapat dari responden yang menjadi subjek penelitian melalui penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner tersebut oleh sampel penelitian. Hal ini dilakukan dengan menyiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung dijadikan sebagai subjek pengumpulan data primer penelitian. Analisis linier berganda merupakan jenis analisis yang dilakukan.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan agar diketahuinya hubungan antara disiplin kerja, keselamatan kerja, dan daya produksi kerja pegawai PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Sangat penting dilakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Hal ini berfungsi

sebagai langkah awal dalam menentukan apakah suatu hipotesis regresi bersifat sederhana atau mencakup semua.

### Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,43538866
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,051
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dipakai supaya mengetahui apakah model regresi memuat korelasi antara variabel independen. Jika korelasinya kuat, maka bisa disimpulkan bahwa telah terjadi masalah multikoleniaritas pada model regresi. Pada pedoman tertentu untuk model regresi multikoleniar, nilai VIF (variance influence factor) kurang dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 1.

**Tabel 6. Uji Multikoleniaritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,591	1,692
	KESEHATAN KESELAMATAN KERJA	,591	1,692

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil analisis, kuesioner mendalam berisi variabel bebas dengan nilai VIF <10 dan nilai toleransi <1. Tidak dapat multikolinearitas pada variabel bebas yang relevan. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen mengisi persyaratan biasa untuk tampilan multi-digit.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,120	9,199		-,013	,990
	DISIPLIN KERJA	-,010	,063	-,024	-,165	,869
	KESEHATAN KESELAMATAN KERJA	,122	,128	,137	,954	,343

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	145,632	17,471		8,336	,000
	DISIPLIN KERJA	,400	,120	,374	3,330	,001
	KESEHATAN KESELAMATAN KERJA	,690	,243	,320	2,843	,006

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai koefisien tiap-tiap variabel bisa di distribusikan pada persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 145,632 + 0,400X_1 + 0,690X_2 + e$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 145,632 artinya tanpa adanya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) maka kesehatan keselamatan kerja mencapai hasil 145,632. Maka disimpulkan bahwa setiap variabel X akan menghasilkan peningkatan Y. Akibat

tiap variabel bebas yaitu disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja adalah nilai konstanta sebanyak 145,632, jika nilai disiplin kerja dan keselamatan kerja sebesar 0,2 maka nilai variabel produktivitas tenaga kerja sebanyak 1 5,632. Nilai  $\beta$  disiplin kerja memiliki nilai positif sebanyak 0,00 maka kenaikan satu satuan pada setiap variabel disiplin kerja menghasilkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 0,00. Nilai  $\beta$  K3 memiliki nilai positif sebanyak 0,690 maka naiknya satuan pada setiap variabel K3 menyebabkan peningkatan produktivitas sebesar 0,690.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 <sup>a</sup>	,395	,380	10,563

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KESELAMATAN KERJA , DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hasil pengujian R Square menggunakan software SPSS adalah sebesar 0,395 atau sekitar 39,5%. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas disiplin dan keselamatan kerja dalam mengelola variabilitas produktivitas kerja 39,5%. Sedangkan sisanya 60,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel independen lainnya selain Disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja pada Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung

Semua indikator disiplin pekerja dan kesehatan kerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya dianalisis, dan hasilnya menunjukkan bahwa TCR berada dalam kisaran yang dapat diterima. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerja di perusahaan. Telah ditentukan melalui penerapan analisis tabel bahwa R Square sama dengan 0,395. Kontribusi disiplin dan keselamatan kerja diperkirakan 39% dari total, menurut kebijaksanaan konvensional. Fakta ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas. Pada Q3, produktivitas tenaga kerja PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pekerja. Sedangkan 61% sisanya tergantung pada berbagai faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam investigasi ini.

Produktivitas adalah kualitas pribadi karena tingkat produktivitas seseorang bervariasi dari orang ke orang berdasarkan persyaratan khusus dari individu tersebut. Tingkat produktivitas cenderung sebanding dengan jumlah aspek dari suatu pekerjaan yang dapat disesuaikan dengan persyaratan spesifik dari masing-masing pekerja. Pengukuran hasil dalam kaitannya dengan jumlah total sumber daya yang digunakan merupakan salah satu komponen produktivitas.

Menurut penelitian (Lumantow, 2022), proses peningkatan atau perbaikan output barang dan jasa disebut sebagai produktivitas. Dalam skenario ini, indikasi bahwa tingkat produktivitas meningkat atau situasinya tetap sama dapat diperoleh dari fakta bahwa kualitas produk yang lebih tinggi dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat.

Sesuai dengan temuan penelitian Zufrie (2019) disiplin kerja punya efek yang menguntungkan bagi daya produksi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang pekerja disiplin di tingkat perusahaan, itu menunjukkan bukti disiplin yang baik di perusahaan secara keseluruhan. Pengendalian diri individu diperlukan jika organisasi ingin mewujudkan tujuannya semaksimal mungkin atau jika karyawan ingin berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Kusuma (2017), yang sampai pada kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan pekerja berdampak negatif terhadap produktivitas pekerja. Informasi yang disajikan di atas menunjukkan bahwa pekerja yang menempatkan prioritas lebih tinggi pada kesehatan dan kesejahteraan mereka sendiri akan berusaha lebih keras.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Hafid dkk. (2018), terdapat korelasi antara tingkat disiplin profesional dan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel yang telah dibahas sebelumnya yaitu disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada daya produksi kerja karyawan pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Hal ini didukung dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka daya produksi juga naik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, telah ditetapkan bahwa ada hubungan yang substansial antara disiplin kerja dengan tingkat daya produksi yang dicapai oleh pekerja PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Hubungan antara disiplin kerja dengan daya produksi kerja memiliki koefisien yang positif, yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menggambarkan unsur yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis TCR yang dilakukan untuk setiap indikator disiplin kerja, TCR untuk setiap indikator masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini ditentukan berdasarkan hasil analisis. Kapasitas seseorang untuk mematuhi setiap dan semua aturan bisnis dan aturan sosial yang berlaku menentukan tingkat kedisiplinan mereka di tempat kerja. Definisi lain dari disiplin adalah kualitas melakukan segala sesuatu dengan baik. Ini juga mencakup sikap, perilaku, dan tingkat kepatuhan orang-orang terhadap aturan bisnis, apakah aturan tersebut dinyatakan secara eksplisit atau tidak. Menurut Sutrisno (2016), disiplin merupakan faktor kunci yang menentukan produktivitas karena sangat penting ketika memulai dan menjalankan bisnis. Karena itu, disiplin merupakan faktor kunci yang menentukan seberapa produktif seorang karyawan.

Menurut Isvandiari dkk. (2012), disiplin di tempat kerja digambarkan sebagai sarana untuk menunjukkan rasa hormat terhadap semua hukum yang berlaku, terlepas dari apakah itu jelas

atau tidak, serta sarana untuk memastikan bahwa seseorang rajin mematuhi, dan bahwa seseorang tidak ragu-ragu untuk mengklaim penghargaan ketika mereka mematuhi semua aturan, dan bahwa seseorang siap untuk sanksi perusahaan ketika mereka melakukan pelanggaran.

### **Produktivitas Kerja (Y) pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung yang Dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, sudah menjadi rahasia umum bahwa kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja di PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas para pekerja tersebut. Terdapat korelasi antara kondisi kerja yang sehat dengan peningkatan tingkat produktivitas di tempat kerja.

Menurut terminologi yang digunakan dalam wacana yang dapat dipertahankan, kesehatan mengacu pada tidak adanya rasa sakit di semua area tubuh dan pelengkapannya, sedangkan keselamatan dikaitkan dengan terjadinya bencana dan bencana alam. Menurut Nurjaman D. (2014), kondisi kerja yang aman mencakup semua pihak yang terlibat. Hal ini mencakup karyawan, pengusaha, masyarakat umum, dan lingkungan sekitar tempat kerja. Hal ini berlaku untuk pabrik maupun jenis tempat kerja lainnya.

Ditentukan, melalui proses analisis tanggapan terhadap semua survei K3 dan survei yang terkait dengan pekerjaan, bahwa TCR dari setiap indikator berada pada tingkat yang memuaskan di semua kategori. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bina Pratama menikmati tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, yang bermanfaat untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut temuan Wahyuningsih (2019), terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan dan keselamatan pekerja terhadap produktivitas. Temuan investigasi terhadap topik yang dilakukan oleh Harinoto dan rekannya (2018) menunjukkan bahwa ada beberapa indikasi hubungan antara tingkat produktivitas dan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika terjadi peningkatan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, maka akan terjadi pula peningkatan produktivitas karyawan

### **SIMPULAN**

Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan pada daya produksi Kerja Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kerja Hal ini mengindikasikan bahwa akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan apabila adanya kedisiplinan di tempat kerja dan apabila karyawan menjaga kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja. Pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja. Produktivitas dalam suatu organisasi akan meningkat secara proporsional dengan tingkat di mana para pekerjanya mematuhi standar perilaku yang sesuai. Di PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung, Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Produktivitas di antara para pekerja dapat ditingkatkan

dengan memastikan kesejahteraan mereka dan terus mematuhi peraturan keselamatan di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Hafid, A. P., Pasigai, Moh. A., & Rasyid, Muh. N. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Makasar. *Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

Harinoto, M., Frisdiantara, C., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2018). *Islamic Work Performance of Muslim Employees*. <https://doi.org/10.2991/soshec-17.2018.22>

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Isvandiari, A., Purwanto, A., Sudarmanto, Wibowo, Soetopo, H., Torang, S., Ardana, I. komang dkk., Binfor, F. et al. 2013., Ahyari, A., Daft, R. L., & Mathis, R. L. dan J. H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Ilmu Administrasi Negara*.

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).

Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*, 10(1), 29–38.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.*, 1(2).

Mantik, J., Khair, H., Sabrina, R., & Batubara, R. W. (2022). Effect of Occupational Safety, Health (K3) and Leadership Style on Employee Work Productivity Mediated by Discipline in Operations PTPN IV Balimungan. In *Jurnal Mantik* (Vol. 6, Issue 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).

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April).

Zufrie, Z. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.2>