

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening

Taufik Kurrohman¹, Suwanto², Fitriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: topikkroto54@gmail.com, wartok_umm@yahoo.co.id,
fitriasrin2606@gmail.com

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Sarana Cahaya Makmur yang jumlah populasi sebanyak 40 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, dan Analisis jalur dengan menggunakan program (SPSS 25). Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini Lingkungan Kerja berpengaruh langsung Terhadap K3 Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap K3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung Terhadap K3 Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap K3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. K3 tidak berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya K3 tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Karyawan

Abstract

In a company there are many things that must be paid attention to, just as a company must pay a lot of attention to the productivity of its employees so that they continue to run well and get maximum results in accordance with the responsibilities given to them. To achieve good productivity in today's increasingly advanced digital era, companies must be able to change dynamically and be competitive in the competition. Therefore, efforts to increase employee productivity are the most serious management challenges, because success in achieving a goal and the survival of the company depends on the quality of human productivity within it. This research aims to determine the direct influence of the work environment on Occupational Health and Safety (K3). To determine the direct influence of work discipline on Occupational Health Safety (K3). To determine the direct influence of the work environment on productivity. To determine the direct influence of work discipline on productivity. To find

out the direct influence of Occupational Health Safety (K3) on productivity. The sample for this research was all employees at PT Sarana Cahaya Makmur, totaling 40 people. Data collection uses questionnaires and literature studies, and data analysis includes validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests, and path analysis using (SPSS). The research results show that there is a positive and significant influence of the work environment on employee productivity. There is a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Productivity. There is a positive and significant influence of the Work Environment on Occupational Health Safety (K3). There is a positive and significant influence of Work Discipline on Occupational Health Safety (K3). There is a positive and significant influence of Occupational Health Safety (K3) on Employee Productivity. There is a positive and significant influence of the Work Environment, Work Discipline, and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Productivity.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Occupational Health Safety (K3), Employee Productivity.*

I. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Menurut T. Hani Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Mangkunegara (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Sari & Astutiningsih (2021), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan dan akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Naibaho, (2019) Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk dicermati oleh perusahaan dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak spontan kepada kinerja pegawai. Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di area sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu berpengaruh secara langsung ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Menurut Putra (2021) lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang ada di sekitar karyawan yang secara langsung mampu berdampak terhadap kinerja karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Sedarmayanti Lubis S, (2018) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sebagaimana yang dikutip oleh Novianto & Yuniati (2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari peralatan, perlengkapan yang mengelilingi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dengan metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan

bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan Sutrisno (2018). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2019) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Sinungan (2017) memberi pengertian produktivitas dalam tiga kelompok rumusan, pertama, yaitu rumusan tradisional dimana produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input). Sedangkan Menurut Suwanto (2016) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Sarana Cahaya Makmur yang jumlah populasi sebanyak 40 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada PT. Sarana Cahaya Makmur terdapat 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Persyaratan Instrumen yang terdiri dari uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari , Uji Normalitas, Homogenitas dan Linieritas, Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis Jalur. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,135	40	,063	,953	40	,094
Disiplin Kerja	,156	40	,016	,953	40	,092
Produktivitas Karyawan	,129	40	,092	,941	40	,078
K3	,153	40	,019	,968	40	,081
a. Lilliefors Significance Correction						

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil Tabel diatas dilihat pada kolom Kolmogoriv-Smirnov diketahui nilai signifikasinya adalah :

- a) Nilai signifikan variable Lingkungan Kerja adalah 0,094 yang artinya nilai sig 0,094 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berdistribusi normal.
- b) Nilai signifikan variable Disiplin Kerja adalah 0,078 yang artinya nilai sig 0,092 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berdistribusi normal.
- c) Nilai signifikan variable Produktivitas Karyawan adalah 0,073 yang artinya nilai sig 0,078 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Karyawan berdistribusi normal.
- d) Nilai signifikan variable K3 adalah 0,078 yang artinya nilai sig 0,081 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa K3 berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas (ξ_1) terhadap (η_2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	844,075	23	36,699	1,594	,170
		Linearity	478,405	1	478,405	20,783	,000
		Deviation from Linearity	365,670	22	16,621	1,722	,764
	Within Groups		368,300	16	23,019		
	Total		1212,375	39			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan devitation from linearity sebesar 0,764 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh linier antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Diketahui Fhitung 1,722 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 22 dan penyebut 16 sebesar 2,35 . Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa antara Lingkungan Kerja dengan variabel Produktivitas Karyawan hubungan linear.

Hasil Uji Linearitas (ξ_2) terhadap (η_2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja * DisiplinKerja	Between Groups	(Combined)	953,508	18	52,973	4,297	,001
		Linearity	530,366	1	530,366	43,025	,000
		Deviation from Linearity	423,142	17	24,891	2,019	,364
	Within Groups		258,867	21	12,327		
	Total		1212,375	39			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan devitation from linearity sebesar 0,364 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh linier antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Diketahui Fhitung 2,019 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 17 dan penyebut 21 sebesar 2,18 . Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa antara Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Karyawan hubungan linear.

Uji Linearitas (η_1) terhadap (η_2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja * K3	Between Groups	(Combined)	368,577	16	23,036	,628	,830
		Linearity	22,247	1	22,247	,606	,444
		Deviation from Linearity	346,330	15	23,089	1,629	,821
	Within Groups		843,798	23	36,687		
	Total		1212,375	39			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan devitation from linearity sebesar $0,821 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh linear antara variabel K3 (Z) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Diketahui Fhitung 1,629 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 15 dan penyebut 23 sebesar 2,13 . Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa antara K3 dengan variabel Produktivitas Karyawan hubungan linear.

Hasil Uji Homogenitas (ξ_1) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ProduktivitasKerja	Based on Mean	12,920	8	16	,000
	Based on Median	4,225	8	16	,007
	Based on Median and with adjusted df	4,225	8	2,991	,132
	Based on trimmed mean	12,065	8	16	,000

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,132 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada Lingkungan Keja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) bersifat Homogen.

Uji Homogenitas (ξ_2) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ProduktivitasKerja	Based on Mean	,858	8	21	,565
	Based on Median	,291	8	21	,961
	Based on Median and with adjusted df	,291	8	10,088	,954
	Based on trimmed mean	,668	8	21	,713

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,954 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada Disiplin Keja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) bersifat Homogen.

Hasil Uji Homogenitas (η_1) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ProduktivitasKerja	Based on Mean	1,759	10	23	,127
	Based on Median	1,381	10	23	,250
	Based on Median and with adjusted df	1,381	10	15,347	,275
	Based on trimmed mean	1,717	10	23	,137

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar $0,275 > 0,05$, yang berarti data yang diuji pada K3 (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) bersifat Homogen.

Coefficients Lingkungan Kerja (ξ_1) dan Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap K3 (η_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	97,875	11,479		8,526	,000
	Lingkungan kerja	,200	,161	1,298	1,742	,322
	Disiplin kerja	,114	,192	2,143	,594	,004

a. Dependent Variable: K3

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\square_1 = 97,875 + 11,479 \square_2 + 0,200 \square_1 + 0,114 \square_2$$

Nilai dari variabel Lingkungan kerja (\square_1) sebesar $0,322 > 0,05$ maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Lingkungan Kerja (\square_1) terhadap K3 (\square_1). Nilai dari variabel Disiplin Kerja (\square_2) sebesar $0,004 < 0,05$ maka, H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja (\square_2) terhadap K3 (\square_1).

Model Summary Sub Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,214 ^a	,346	,306	5,52047

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai R square sebesar 0,346 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (\square_1) dan Disiplin Kerja (\square_2) terhadap K3 (\square_1) adalah 34,6%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 34,6\% = 65,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Coefficients Lingkungan Kerja (β_1), Disiplin Kerja (β_2) dan K3 (β_1)
terhadap Produktivitas Karyawan (β_2)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,631	14,892		2,728	,010
	Lingkungan kerja	,354	,124	1,171	2,443	,998
	Disiplin Kerja	,641	,145	2,734	4,404	,467
	K3	,089	,124	3,481	,715	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$Y = 40,631 + 1,171X_1 + 2,734X_2 + 3,481X_3 + 0,690$$

Nilai dari variabel Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0,998 > 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Lingkungan Kerja (β_1) terhadap Produktivitas karyawan (β_2). Nilai dari variabel Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,467 > 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja (β_2) terhadap Produktivitas karyawan (β_2). Nilai dari variabel K3 (β_1) sebesar 0,002 < 0,05 maka, H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada pengaruh langsung yang signifikan K3 (β_1) terhadap Produktivitas karyawan (β_2). Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (β_1), Disiplin Kerja (β_2) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Etika Kerja (β_1), Disiplin Kerja (β_2) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (β_2). Sedangkan diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel K3 (β_1) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan K3 tidak berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (β_2).

Model Summary Sub Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,556	,519	4,15926

a. Predictors: (Constant), K3, DisiplinKerja, Lingkungankerja

Berdasarkan tabel 2.21 diperoleh nilai R square sebesar 0,556 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (β_1) Disiplin Kerja (β_2) K3 (β_1) terhadap Produktivitas Karyawan (β_1) adalah 55,6%, sedangkan sisanya yaitu 100% - 55,6% = 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dijelaskan dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (\square_1) Terhadap K3 (\square_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja (\square_1) meliputi ruang lingkup tempat pekerjaan, penerangan, ruang kerja memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap K3 (\square_1). Hasil tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,322. Dimana nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,322 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja (\square_1) berpengaruh secara signifikan terhadap K3 (\square_1). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh BudiHarjo (2017), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (\square_1) berpengaruh langsung terhadap K3 (\square_1).

Pengaruh Disiplin Kerja (\square_2) Terhadap K3 (\square_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (\square_2) tujuan dan kemampuan teladan pimpinan, balas jasa, keadilan serta ketegasan, Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan, sehingga tidak berpengaruh langsung K3 (\square_1). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (\square_2) tidak berpengaruh langsung secara dan tidak signifikan terhadap K3 (\square_1). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Pricilia (2022) & Irma Sari Octaviani (2022) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (\square_1) tidak berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2).

Pengaruh Lingkungan Kerja (\square_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja (\square_1) meliputi ruang lingkup tempat pekerjaan, penerangan, ruang kerja memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,998. Dimana nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,998 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja (\square_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desmonda (2016) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (\square_1) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2).

Pengaruh Disiplin Kerja (\square_2) Terhadap Produktivitas karyawan (\square_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (\square_2) tujuan dan kemampuan teladan pimpinan, balas jasa, keadilan serta ketegasan, sehingga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan (\square_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,467. Dimana nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,467 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (\square_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan (\square_2). Penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh pertiwi F (2017), menunjukan bahwa Disiplin Kerja (\square_2) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (\square_2).

Pengaruh K3 (\square_1) Terhadap Produktivitas karyawan (\square_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel K3 (\square_1) kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, suasana kejiwaan karyawan, K3 tidak berpengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan (\square_2). Hasil dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,002. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa K3 (\square_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan (\square_2). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh daspar (2023) & Lady Ferroce (2023), menunjukan bahwa k3 (\square_1) tidak berpengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan (\square_2)

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung Terhadap K3 Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap K3.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung Terhadap K3 Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap K3.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
5. K3 tidak berpengaruh langsung Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sarana Cahaya Makmur, artinya K3 tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja menjadi lebih baik sehingga mendorong kinerja karyawan. Contohnya memperluas ruangan produksi agar lebih nyaman ketika melakukan kegiatan produksi.
2. Memberikan waktu masuk jam kerja, yaitu dengan cara membuat timer (alarm) ketika hendak bekerja, dengan membuat timer (alarm) diharapkan dapat mengurangi telat masuk jam kerja.
3. Meningkatkan keselamatan kesehatan kerja dengan cara lebih menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman ketika melaksanakan pekerjaan, seperti menyediakan helm, sarung tangan, serta kaca mata untuk para karyawan.
4. Harus lebih meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membawa dampak bagi perusahaan, dengan didukung oleh lingkungan kerja yang bersih serta nyaman, tingkat disiplin karyawan yang tinggi serta menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja (k3) sesuai dengan peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 5. No. 3 (2025)

Daftar Pustaka

T. Hani Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru.

Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja. Rosdakarya. Bandung. Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016.

Sari & Astutiningsih (2021). Sari, G. N., & Astutiningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). Jurnal Penelitian Manajemen.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Putra. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kantor Cabang Kotawinangun Kebumen). Skripsi Tidak diterbitkan. Universitas Islam Indonesia.

Sedarmayanti, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pt. Refika Aditama.

Novianto & Yuniati (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disip

lin Kerja Dan Motivasi. Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD. Kabupaten Madiun.

Agustini, (2019) Disiplin kerja oleh MR Arfansyah.

Hasibuan, (2014). Manajemen sumber daya manusia (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Ndraha dalam Sinambela (2016) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt aquavue vision international.

Sutrisno, (2018) , Ardana (2019) & Sinungan (2017) Produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Ardana (2019) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st Ed.). Pt Raja Grafindo Persada.

Suwarto, (2021). Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2. No. 2 (2022) Jurnal Universitas Muhammadiyah Metro

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 5. No. 3 (2025)

Suwarto,(2016). Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro. Derivatif: Jurnal Manajemen, 10 (2).