
**PERAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI KESELAMATAN, KESEHATAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJASERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PERUSAHAAN OTOMOTIF BEKASI**

Oleh :

Fitri Rezeki,

Universitas Pelita Bangsa

Email: fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

Ade Rizky Oktavian,

Universitas Pelita Bangsa

Email: rizkyade45@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 10 April - 2022

Accepted 24 April - 2022

Available Online

30 April - 2022

Abstract

Employee work productivity is the success rate of a person in carrying out tasks with predetermined operational standards procedures. The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of human life, at least in the work environment of companies that have to adjust to the current pandemic conditions. The number of employees infected with Covid-19 found a decrease in the work productivity of employees who do not follow the operational standards of procedures in work. The purpose of this study was to test how much the role of work discipline in influencing occupational safety & health (OHS) and the work environment and its impact on employee work productivity in automotive companies in Bekasi by involving 73 respondents. The data is then processed with a quantitative approach which is then analyzed by the structure method using smart partial least square (PLS) software. The analysis begins with the testing of variable instruments, the description of variables followed by the feasibility test of the model and ends with hypothesis testing. The results of the study can be concluded that Occupational Safety & Health (OHS) has a direct or indirect effect on the productivity of work. Research has also found the work environment has no direct effect on employee work productivity. Instead, it is mediated by work discipline. And work discipline affects the productivity of employees in Bekasi automotive companies.

Keyword :

***Occupational Safety &
Health, Work Discipline,
Work Environment,
Employee work productivity***

1. PENDAHULUAN

Perkembangan persaingan global di berbagai sektor banyak menyerap pengembangan teknologi dan sumber daya manusia. Perusahaan menjadi bagian organisasi yang secara umum menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan baik untuk skala individu maupun untuk kebutuhan skala kelompok besar

yang bisa melayani pasar regional, nasional maupun internasional (Sima et al., 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena perannya memiliki dampak keberlangsungan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus menyadari potensi sumber

daya manusia mereka pada persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja kerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Lestary & Harmon, 2017).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Produktivitas dapat diartikan sebagai gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan menyelesaikan tugas minat karyawan dalam bekerja pekerja dan kemampuan dalam penerimaan intruksi.

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap perekonomian global dan segala aspek kehidupan manusia. Tidak terkecuali di lingkungan kerja perusahaan yang harus menyesuaikan dengan kondisi yang tidak pasti. Wabah virus Covid-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia dan telah memakan banyak korban penduduk dunia termasuk di Indonesia. Pemerintah telah berusaha keras untuk mencegah meluasnya virus ini dengan berbagai cara penanggulangan termasuk mengkampanyekan akan pentingnya untuk mengikuti protocol yang dianjurkan oleh pemerintah. Banyaknya karyawan yang terinfeksi virus Covid-19 dan regulasi pemerintah yang mengharuskan karyawan kerja kerja dari rumah dapat mengganggu produktivitas karyawan dan juga operasional perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada garafik 1.1 berikut.

Grafik 1 Capaian Kerja Karyawan



Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan grafik 1.1 Capaian kerja karyawan menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan akibat terinfeksi Covid-19 yang menjadi permasalahan utama. Beberapa penyebab karyawan terpapar positif Covid-19 yaitu keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan maupun virus Covid-19. Keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim yang aman dan tenang dalam bekerja sehingga sangat membantu hubungan kerja dan manajemen (Sinuhaji, 2019). (Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja (Panjaitan, Maludin, 2017). Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sunarsi & Kusjono, 2019).

Lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah targetkan yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) menyimpulkan lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, temuan ini didukung oleh (Saleh dan Utomo, 2018) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi dan Kusjono, 2019) dan didukung oleh (Purnami dan Utama, 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan perbedaan temuan yang ditemukan dari penelitian terdahulu maka pada penelitian ini penulis akan menguji variabel

baru sebagai variabel yang memperkuat pengaruh variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Lingkungan Kerja yaitu variabel Disiplin Kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi penting dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dalam memediasi keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan otomotif Bekasi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas barang maupun jasa yang memiliki efektifitas dan efisiensi baik (Antutyas, 2020). Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Ferusgel, 2018)

Rampisela et al., (2020) Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik. Produktivitas yang menghasilkan produksi yang baik didapat atau terima dengan sumber daya yang berkualitas. produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Khoiril Ulum et al., 2018). Saleh & Utomo, (2018) produktivitas kerja karyawan dapat diukur oleh (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja (3) Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan (4) Sikap Kooperatif,

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

Hasibuan, (2018) berpendapat bahwa keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada perusahaan dalam upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah karyawan. Purnami & Utama, (2019) keselamatan dan kesehatan kerja aktivitas yang dilakukan melalui pembinaan atau pelatihan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Kesehatan karyawan yang tinggi akan

berdampak kepada produktivitas kerja yang baik, sedangkan keselamatan kerja yang rendah maka akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun (Ferusgel, 2018)

Sinuhaji, (2019) keselamatan dan kesehatan kerja dapat diukur oleh komitmen manajemen dan prosedur K3 sedangkan menurut (Wahyuni et al., 2018)

penilaian keselamatan dan kesehatan kerja meliputi manusia dan mesin kerja

Lingkungan Kerja

Khoiril Ulum et al., (2018) lingkungan kerja merupakan tempat segala sesuatu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara umum lingkungan kerja merupakan tempat beraktifitas dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Antutyas, (2020) Lingkungan Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut

Setiawan, (2018) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja, terdiri dari (1) Pencahayaan (2) Sirkulasi Udara (3) Hubungan karyawan dengan atasan (4) Hubungan kerja dengan sesama karyawan. Sedangkan menurut (Antutyas, 2020) lingkungan kerja dapat diukur oleh Peralatan Kerja yang memadai dan Hubungan atasan dengan karyawan

Disiplin Kerja

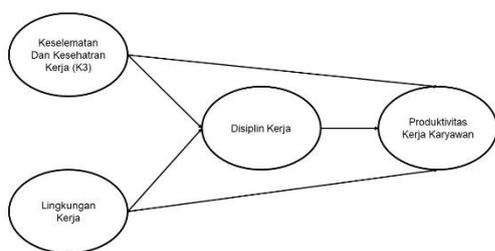
Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk ditaati. Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang sudah dibuat oleh organisasi atau perusahaan (Kustini & Sari, 2020).

Saleh & Utomo, (2018) memaparkan bahwa disiplin adalah sebuah proses untuk menumbuhkan sikap seseorang agar mentaati peraturan dan meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhannya seseorang menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai bentuk partisipasi seseorang yang wajib dijunjung untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan dengan baik (Sunarsi & Kusjono, 2019).

Andini et al., (2019) mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin kerja dapat dinilai dengan tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan. Sedangkan menurut (Andini et al., 2019) disiplin kerja dapat diukur hukuman dan ketegasan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan otomotif di Bekasi Terdapat empat (4) variabel penelitian yaitu, dua (2) variabel dependen, satu (1) Mediasi dan satu (1) variabel independen. Variabel dependen yang pertama yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (k3), variabel dependen kedua yaitu Lingkungan Kerja dengan, dan variabel mediasi yaitu disiplin kerja. Satu variabel independen yaitu produktivitas kerja karyawan Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tertuangkan pada model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software PLS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deskripsi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Validitas

	DK (M)	PKK (Y)	KKK (X1)	LK (X2)	KET
DK1	0.926				VALID
DK2	0.939				VALID
DK3	0.815				VALID
DK4	0.835				VALID
DK5	0.833				VALID
DK6	0.878				VALID
DK7	0.769				VALID
DK8	0.862				VALID
PKK1		0.857			VALID
PKK2		0.902			VALID
PKK3		0.901			VALID
PKK4		0.876			VALID
PKK5		0.722			VALID
PKK6		0.858			VALID
PKK7		0.753			VALID
PKK8		0.782			VALID
KKK1			0.789		VALID
KKK2			0.739		VALID
KKK3			0.797		VALID
KKK4			0.703		VALID
KKK5			0.818		VALID
KKK6			0.794		VALID
KKK7			0.771		VALID
KKK8			0.747		VALID
LK1				0.805	VALID
LK2				0.798	VALID
LK3				0.767	VALID
LK4				0.732	VALID
LK5				0.847	VALID
LK6				0.848	VALID
LK7				0.799	VALID
LK8				0.737	VALID

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan uraian dari gambar 2 hasil uji validitas diketahui bahwa 8 butir instrument dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), 8 butir instrument dari variabel Lingkungan Kerja (X2), 8 butir instrument dari variabel disiplin kerja (M) dan 8 butir instrument dari variabel produktivitas kerja

karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid, karena hasil olah data dari setiap instrument menghasilkan nilai diatas $> 0,7$ atau lebih besar dari $> 0,7$ sehingga pernyataan dalam sebaran kuisioner tersebut dapat digunakan dan diimplementasikan dalam penelitian.

Uji Instrumen Reliabilitas

Uji instrumen data berikutnya yang dilakukan dalam penelitian adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 73 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil reliabilitas adalah nilai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur instrumen variabel penelitian (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu cronbach's alpha, composite reliability, rho_A, dan Average Vairance Extracted (AVE). Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha atau composite reliability dan rho_A $> 0,7$ dan atau AVE $> 0,6$ (Haryono, 2017). Hasil olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi SmartPLS versi 3.3.3 menghasilkan temuan sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak	Keterangan
DK (M)	0.949	0.952	0.957	0.738	Reliabel
PKK (Y)	0.937	0.945	0.948	0.695	Reliabel
KKK (X1)	0.902	0.905	0.921	0.594	Reliabel
LK (X2)	0.915	0.919	0.931	0.628	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data dari tabel 2 diketahui bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (M) dan produktivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai cronbach's alpha, composite reliability, rho_A diatas $0,7$ atau $> 0,7$ dan nilai AVE diatas $0,5$ atau $> 0,7$ sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel disiplin kerja

(M) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Tabel 3 Analisa Deskriptif Variabel

	N	Modus	Min	Max	Std Dev	Mean	Keterangan
KK K1	73	9	6	10	1.097	8.795	Sangat Baik
KK K2	73	9	6	10	1.181	8.575	Sangat Baik
KK K3	73	9	7	10	0.979	9.000	Sangat Baik
KK K4	73	9	7	10	0.891	9.027	Sangat Baik
KK K5	73	9	6	10	1.108	8.753	Sangat Baik
KK K6	73	9	6	10	1.094	8.699	Sangat Baik
KK K7	73	9	6	10	1.049	8.904	Sangat Baik
KK K8	73	10	7	10	0.757	9.575	Sangat Baik
LK1	73	10	6	10	0.890	9.425	Sangat Baik
LK2	73	9	7	10	0.880	9.219	Sangat Baik
LK3	73	10	7	10	0.955	9.274	Sangat Baik
LK4	73	9	6	10	1.130	8.616	Sangat Baik
LK5	73	9	7	10	0.956	9.068	Sangat Baik
LK6	73	9	6	10	1.051	8.863	Sangat Baik
LK7	73	9	7	10	0.847	9.096	Sangat Baik
LK8	73	9	6	10	1.014	8.767	Sangat Baik
DK1	73	10	7	10	0.874	9.315	Sangat Baik
DK2	73	10	7	10	0.839	9.301	Sangat Baik
DK3	73	9	7	10	0.926	9.137	Sangat Baik
DK4	73	9	7	10	0.860	9.164	Sangat Baik
DK5	73	9	6	10	1.039	9.041	Sangat Baik
DK6	73	10	6	10	0.950	9.205	Sangat Baik
DK7	73	9	7	10	1.040	8.986	Sangat Baik
DK8	73	9	7	10	0.951	9.000	Sangat Baik
PKK 1	73	9	6	10	1.009	9.096	Sangat Baik
PKK 2	73	9	7	10	0.979	9.000	Sangat Baik
PKK 3	73	9	7	10	0.946	9.151	Sangat Baik
PKK 4	73	9	7	10	0.903	8.918	Sangat Baik
PKK 5	73	9	7	10	0.930	9.110	Sangat Baik
PKK 6	73	9	7	10	0.956	8.932	Sangat Baik
PKK 7	73	9	7	10	1.044	9.082	Sangat Baik

PKK 8	73	9	7	10	0,8 91	8,87 7	Sangat Baik
----------	----	---	---	----	-----------	-----------	----------------

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukkan bahwa statistik deskriptif dari responden dalam memberikan penilaian dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan total nilai rata-rata sebesar 8,916 dengan skor minimum ada di angka enam (6) dan skor maksimum ada di angka sepuluh (10), variabel lingkungan kerja menunjukkan total nilai rata-rata sebesar 9,041 dengan skor minimum ada di angka enam (6) dan skor maksimum ada di angka sepuluh (10), variabel disiplin kerja menunjukkan total nilai rata-rata sebesar 9,144 dengan skor minimum ada di angka enam (6) dan skor maksimum ada di angka sepuluh (10) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan total nilai rata-rata sebesar 9,021 dengan skor minimum ada di angka enam (6) dan skor maksimum ada di angka sepuluh (10).

Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan memenuhi kriteria dan dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi karena nilai kriteria rata rata berada pada rentang nilai 8,575 – 9, 575 atau diatas nilai 8,21

Uji Kelayakan Model

Tabel 4 Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
DK (M)	0.679	0.670
PKK (Y)	0.838	0.831

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,679 atau diatas dari nilai 0,002 ($> 0,02$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate. Sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,838 atau juga masih diatas dari 0,002 ($> 0,02$) sehingga permodelan juga masih dianggap layak dan memenuhi kriteria yang sama dengan kategori moderate.

Tabel 5 Uji Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.081	0.081
d_ ULS	3.498	3.498
d_G	3.856	3.856
Chi-Square	1103.278	1103.278
NFI	0.622	0.622

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 Uji Fit Model menunjukkan nilai dari Standardize Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,081 untuk Model Saturated dan 0,081 untuk Model Estimasi dan nilai tersebut menunjukkan nilai diatas 0,02 ($> 0,02$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria pengujian.

Tabel 6 Uji F Square

	DK (M)	KK (Y)	KKK (X1)	LK (X2)
DK (M)		0.970		
PKK (Y)				
KKK (X1)	0.106	0.040		
LK (X2)	0.410	0.031		

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 Uji F Square menunjukkan nilai F Square dari pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,040 atau diatas dari nilai 0,02 $> 0,02$ sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat cukup. untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,031 atau diatas dari nilai 0,02 $> 0,02$ sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat cukup. Dari pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,106 atau diatas dari nilai 0,002 $> 0,02$ sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat cukup. Sedangkan untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,410 atau diatas dari nilai 0,002 $> 0,02$ sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Dan untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan

menunjukkan nilai sebesar 0,970 atau diatas dari nilai 0,002 >0,02 sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Dari kelima permodelan tersebut, semua pengaruh dari variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,02 atau lebih besar dari nilai 0,02 > 0,02, sehingga semua permodelan dianggap memenuhi kriteria yang layak dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Koesifiensi Jalur

Pengaruh Variabel	Sam p el Asli (O)	Rata-rata Sampe l (M)	Standar Deviasi (ST.DEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value s
KKK (X1) ->KK (Y)	0.25	0.25	0.13	2.25	0.01
LK (X2)->KK (Y)	0,13	0,13	0,10	1,15	0,24
DK (M)->KK (Y)	0.69	0.69	0.13	7.235	0.000
X1 -> M -> Y	0.31	0.30	0.10	2.06	0.04
X2 -> M -> Y	0.31	0.34	0.10	3.40	0.000

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hipotesis pertama Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,5 dengan nilai T Statistik sebesar 2,25 dan P Values sebesar 0,1 atau lebih kecil dari nilai α 0,1<0,05. Maka kesimpulannya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis kedua Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,13 dengan nilai T Statistik sebesar 1,15 dan P Values sebesar 0,167 atau lebih besar dari nilai α 0,24>0,05. Maka kesimpulannya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis ketiga Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,69 dengan nilai T Statistik sebesar 2,06 dan P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α (0,000<0,05). Maka kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat

pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis keempat Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,31 dengan nilai T Statistik sebesar 2,06 dan P Values sebesar 0,04 atau sama dengan nilai α 0,04 < 0,05. Maka kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.

Hipotesis kelima Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,31 dengan nilai T Statistik sebesar 3,40 dan P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α 0,000 < 0,05. Maka kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari hasil penelitian melalui olah data dan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

- Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja didalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak memiliki pengaruh secara langsung berpengaruh Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja ditingkatkan lagi dengan disiplin kerja variabel mediasi.
- Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat disimpulkan

bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan menghasilkan produktivitas yang baik.

- d. Disiplin kerja memiliki pengaruh dalam memediasi keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- e. Disiplin kerja memiliki pengaruh dalam memediasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

6. REFERENSI

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Antutyas, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan* 6(2), 110–118. <http://repository.unwidha.ac.id/id/eprint/1974>
- Ferusgel, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja PT. X 2015.* 3.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS.* Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rampisela, V. a J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. a N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- 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), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Iain Salatiga*.
- Sinuhaji, E. (2019). Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11–15.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>