

Occupational Safety and Health (K3), Discipline and Work Supervision on Employee Productivity

Suhardi¹, Heni Rohaeni^{2*}

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Heni Rohaeni heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Discipline, Supervision, Productivity

Received : 10, October

Revised : 15, November

Accepted: 20, December

©2023 Suhardi, Rohaeni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

The purpose of this study is to find out and analyze how the influence of occupational safety and health (k3), discipline and supervision on the productivity of employees in the production department at PT. Indonesian Smart Ambulance (API) Bekasi City. The sample in this study was 84 respondents and data collection used a questionnaire. The analysis technique in this study used linear regression. The results showed that the variables k3, discipline and supervision partially had a positive and significant effect on the productivity variable. Meanwhile, simultaneously, the variables k3, discipline and supervision have a positive and significant effect on the productivity variable.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Suhardi¹, Heni Rohaeni^{2*}

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Heni Rohaeni heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Occupational Safety and Health (K3), Discipline, Supervision, Productivity

Received : 10, Oktober

Revised : 15, November

Accepted: 20, Desember

©2023 Suhardi, Rohaeni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

The purpose of this study is to find out and analyze how the influence of occupational safety and health (k3), discipline and supervision on the productivity of employees in the production department at PT. Indonesian Smart Ambulance (API) Bekasi City. The sample in this study was 84 respondents and data collection used a questionnaire. The analysis technique in this study used linear regression. The results showed that the variables k3, discipline and supervision partially had a positive and significant effect on the productivity variable. Meanwhile, simultaneously, the variables k3, discipline and supervision have a positive and significant effect on the productivity variable.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan era industri dan globalisasi serta kemajuan ilmu dan teknologi, maka kesehatan dan keselamatan kerja juga ikut berkembang. Undang - undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan sebagai dasar hukum penerapan K3 di Indonesia yang telah diperkuat dengan keluarnya undang - undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dimana pada pasal 164- 165 tentang kesehatan kerja dinyatakan bahwa semua tempat kerja wajib menerapkan kesehatan baik dari faktor formal maupun informal. Beriring dengan segala macam perkembangan yang terjadi, maka perusahaan perusahaan yang ada di Indonesia pun harus mulai beralih untuk menerapkan ilmu dan teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan (Yuliandi & Ahman, 2019). Penerapan standar kerja yang memenuhi persyaratan K3 yang baik dimulai dari penerapan terhadap diri sendiri, perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik dan benar, penerapan K3 ini akan membuat kesehatan dan keselamatan kerja akan terjamin, sehingga para karyawan yang bekerja bisa merasa aman, nyaman dan terhindar dari kecelakaan kerja, dengan keadaan ini maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat (Sinuhaji, 2019). Kecelakaan kerja menyebabkan keterlambatan produksi yang juga bisa mengakibatkan kerugian. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah (Anggraeini et al., 2014).

Angka kecelakaan di Indonesia dinilai masih sangat tinggi. Dari data BPJS Ketenagakerjaan, pada awal tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, dan pada tahun 2020 kasus kecelakaan kerja ini meningkat pada rentang januari hingga oktober 2020, BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 177.000 kasus kecelakaan kerja. Penyebab utama dari terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 dikalangan industri dan masyarakat. Karena selama ini penerapan K3 masih dianggap sebagai beban biaya, dan bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. (Widianto, 2021). Keselamatan adalah perlindungan untuk karyawan agar terhindar dari luka - luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan, kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi (Bokingo, 2021). Menurut (Hidayatullah & Tjahjowati, 2018) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material serta tata cara yang mencangkup lingkungan kerja supaya karyawan tidak mengalami luka. Oleh karena itu kecelakaan kerja terjadi karena karyawan terkadang melanggar aturan atau SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang menggunakan sistem K3, serta kurangnya pemahaman para karyawan akan potensi bahaya yang ditimbulkan ketika melanggar aturan K3, Misalnya seperti menggunakan *safety helmet, safety shoes*, sarung tangan dll.

PELAKSAAN DAN METODE

Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau dari karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*, bisa juga dikatakan bahwa apabila seseorang pekerja menghasilkan kerja yang tinggi akan tetapi belum tentu juga produktivitasnya juga akan meningkat Mulyadi dalam (Sulviadi et

al., 2016). Sedangkan menurut (Syahrul & Sari, 2016) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Yakni produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, bahwa masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur kedalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Adapun menurut (Siswadi, 2017) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu tolak ukur pencapaian dari hasil usaha dengan membandingkan antara nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, maka diperlukan suatu indikator tertentu. Menurut (Hidayat & Elkhuluqo, 2017) indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan juga efisiensi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Yuliandi & Ahman, 2019) kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, dan rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja itu sendiri. Risiko kesehatan merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi dari periode waktu yang telah ditentukan lingkungan dapat membantu dari stress, emosi atau gangguan fisik. Menurut (Yuliandi & Ahman, 2019) juga mengatakan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan nyaman serta selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka luka, gangguan penglihatan, pendengaran, semua itu berhubungan dengan adanya perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan menurut (Hedianto et al., 2014) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan dari jasmani maupun rohani tenaga kerja karyawan pada khususnya. Adapaun menurut (Hartatik, 2014) mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama pekerjaan berlangsung. Tidak ada satu orang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan saat bekerja.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Menurut (Dwi Fita Rahmawati et al., 2020) mengatakan untuk melindungi dan mengamankan tenaga kerja secara fisik maupun mental agar bisa memaksimalkan pekerjaan sesuai target perusahaan, ada indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu: Lingkungan perusahaan, tempat kerja, pelayanan kesehatan, wewenang pekerjaan, peralatan keamanan (*safety*), Kelalaian, pembiayaan kesehatan

Kedisiplinan

Menurut (Flippo, 2012) Mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang telah dibuat. Sedangkan menurut (Flippo, 2012) mendefinisikan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun dan bekerja sesuai peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dan menurut (Syarifudin, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada didalam perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Indikator Kedisiplinan

Indikator dari disiplin kerja diperlukan untuk mengukur tingkat kedisiplinan sebuah organisasi. Menurut (Surito et al., 2020) ada 4 indikator kedisiplinan kerja, yaitu:

- a. Ketepatan waktu yaitu jika karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, maka pulang dari tempat kerja pun tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap secara tertib, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana yaitu karyawan yang berhati - hati dalam menggunakan peralatan kerja, untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kerja, yang juga merupakan cerminan dari karyawan yang memilikisikap disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi yaitu karyawan yang selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap peraturan kantor yaitu karyawan memakai seragam yang sesuai dengan aturan, menggunakan kartu identitas, ijin apabila jika tidak masuk kerja, itu juga merupakan cerminan dari disiplin kerjayang tinggi.

Pengawasan

Pengawasan kerja menurut Kadarman dalam (Saputra, 2020) mengatakan bahwa pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja yang standar pada rencana dan untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi sesuatu penyimpangan dan untuk mengukur seberapa signifikan penyimpangan tersebut. Sedangkan menurut (Sumaeni et al., 2019) mengemukakan bahwa

pengawasan merupakan proses mengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dikerjakan akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan juga sebagai suatu kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau bahkan sudah dilakukan dengan kriteria bahkan standar atau rencana - rencana yang sudah ditetapkan (Ardansyah & Wasilawati, 2014)

Indikator Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dikerjakan, menilai, dan mengoreksinya apa bila diperlukan. Sesuai dengan standar berupa kesesuaian dengan rencana diawal. Indikator dari pengawasan kerja menurut (Hidayat & Elkhuluqo, 2017) meliputi:

1. Penentuan ukuran atau standar.
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran kerja.
3. Melakukan perbandingan antara pelaksanaan kerja dengan standar baku.
4. Melakukan tindakan - tindakan perbaikan.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan untuk dapat menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan tertentu, sehingga pemahaman dan pemecahan masalah dapat digunakan untuk memprediksi. Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap angket/kuesioner yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian signifikansi dilakukan dengan tingkat kriteria yang menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan kepada 84 responden dengan taraf signifikan 5% dengan $n = 84$, $df = n - 2$ atau pada penelitian ini maka $df = 84 - 2 = 82$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapat $r_{tabel} = 0,2146$.

Hasil Validitas Instrument Penelitian Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) diukur dengan 14 item pertanyaan. Hasil untuk uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) bahwa masing - masing indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2146). Hal berarti indikator pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Hasil Validitas Instrument Penelitian Variabel Kedisiplinan (X2)

Variabel kedisiplinan (X2) diukur dengan 8 item pertanyaan. Hasil untuk uji validitas variabel kedisiplinan bahwa masing - masing indikator variabel kedisiplinan, memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2146). Hal berarti indikator pada variabel kedisiplinan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Hasil Validitas Instrument Penelitian Variabel Pengawasan (X3)

Variabel kedisiplinan (X3) diukur dengan 8 item pertanyaan. Hasil untuk uji validitas variabel pengawasan bahwa masing - masing indikator variabel Pengawasan, memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2146). Hal berarti indikator pada variabel pengawasan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data

Hasil Validitas Instrument Penelitian Variabel Produktivitas (Y)

Variabel kedisiplinan (Y) diukur dengan 12 item pertanyaan. Hasil untuk uji validitas variabel pengawasan dapat diketahui bahwa masing - masing indikator variabel produktivitas memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2146). Hal berarti diketahui bahwa masing - masing indikator variabel pengawasan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2146). Hal berarti indikator pada variabel pengawasan dalam indikator pada variabel produktivitas dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercayai atau dapat diandalkan. Untuk metode pengukurannya menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika 0,7 dapat diterima apabila diatas 0,8 maka lebih baik.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Item	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Kriteria
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	14	0,824	Reliabel
Kedisiplinan(X2)	8	0,713	Reliabel
Pengawasan(X3)	8	0,772	Reliabel
Produktivitas(Y)	12	0,702	Reliabel

(Sumber: data primer diolah) Analisis :

Pada tabel diatas menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0,60 maka untuk semua item pertanyaan pada setiap variabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka item tersebut dapat dikatakan *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov - Smirnov, untuk mengetahui

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residua 1
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,2559968 4
Most Extrem e Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,047
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber: data primer diolah) Analisis :

Pada tabel diatas didapatkan hasil output yaitu *asyp.sig* (2 - tailed) sebesar 0,200 maka dapat dikatakan angka signifikansi diatas dari 0,05 maka data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi (Purnomo, 2016). Metode pengujian menggunakan uji Durbin - Warson (DW test).

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	,670 a	,449	,429	2,298	1,847

(Sumber: data primer diolah)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,847, dan nilai DU dan DL apakah distribusi residual terestribusi normal atau tidak maka residual berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 (Purnomo, 2016). diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan jumlah sampel 84 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3) didapat nilai DL sebesar 1,5663 dan DU sebesar 1,7176. Karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ($1,7176 < 1,847 < 2,2824$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan alat untuk menguji model regresi dan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) (E. Perdana K, 2016). dan nilai tolerance dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,545	1,835
,930	1,075
,519	1,926

(Sumber: data primer diolah) Analisis :

Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai *tolerance* tidak lebih besar dari angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi (Purnomo, 2016). Dengan kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik pada gambar membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti
- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk itu berdasarkan data pada grafik *scatterplot* menunjukkan data tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y dan data tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran datanya. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terjadi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Untuk mencari t tabel berdasarkan table statistic pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = n - 2$ atau $84 - 2 = 82$.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Kriteria uji f simultan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,062 > 1,989$) dan nilai signifikansi ($0,042 > 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y)

Variabel Kedisiplinan (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,073 > 1,989$) dan nilai signifikansi ($0,041 > 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas (Y).

Variabel Pengawasan (X3) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,780 > 1,989$) dan nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara pengawasan (X3) terhadap produktivitas (Y). Uji F diperlukan untuk mengetahui F hitung dan F tabel berdasarkan output F hitung sebesar 21,745 dan F tabel berdasarkan statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ atau $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 84 - 3 - 1 = 80$. Pada tabel distribusi f tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka didapatkan nilai f tabel adalah sebesar 2,72.

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,745 > 2,72$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kedisiplinan (X2), pengawasan (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Dengan demikian tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji koefisiendeterminasi r^2 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,429	2,298

(Sumber: data primer diolah) Analisis :

Pada tabel diatas hasil uji R square atau R^2 menunjukkan koefisien determinasi. Dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,670 atau 67%. Sedangkan nilai R Square adalah 0,449 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 44,9% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kedisiplinan (X2) dan pengawasan (X3). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh keselamatan kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap produktivitas adalah sebesar 44,9% dan sisanya 0,571% atau 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Ambulance Pintar Indonesia (API). Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API), Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API), Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan secara bersama – sama atau secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API)., Pengawasan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API), Kedisiplinan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keskerja (K3) pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API), Pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API).

DAFTAR PUSTAKA

162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>

Anggraeni, O. S., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Ardansyah, ., & Wasilawati, ., (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–

Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 82–94.

Dwi Fita Rahmawati, Untung Lasiyono, & Tri Ari Prabowo. (2020). Pengaruh Penerapan K3, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Alaskair Maspion Di Sidoarjo. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 347–361.
<https://doi.org/10.36456/jsbr.V1i1.3003>

E. Perdana K. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*.

Flippo. (2012). 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), 351–360.

- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM*.
- Hedianto, B. R., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2014). (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling & Oilfield Services Pt Elnusa Tbk . Jakarta). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling & Oilfield Services Pt Elnusa Tbk. Jakarta), 10(1)*.
- Hidayat, A. D., & Elkhuluqo, I. (2017). Pengaruh Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Umum Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Utilitas, 3(2)*, 87-94.
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2)*, 104. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i2.938>
- Jakarta Selatan: 2014.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.
- 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.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01)*,124-137.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono -2015.Pdf* (P. 346).
- Sulviadi, D. S., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Nippon Indosari
- Sumaeni, HR, S., & Damyanti, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi, 6(1)*, 41-49.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 4(1)*, 30. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V4i1.3366>

- Syahrul, A. R., & Sari, A. R. (2016). Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang. *Economica*, 5(1), 25-38.
- Syarifudin, A. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. 2507(February), 1-9.
- Widianto, S. (2021). Kecelakaan Kerja Masih Tinggi. *Biro Hubungan Masyarakat*, 7.
[Http://Perpustakaan.Kemnaker.Go.Id/Admin/Assets/Product_Img/Pdf/13_Januari_2021.Pdf](http://Perpustakaan.Kemnaker.Go.Id/Admin/Assets/Product_Img/Pdf/13_Januari_2021.Pdf)
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang*, 18(2), 98-109.