

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. AISIN INDONESIA

Nurul Fauzia<sup>1</sup> , Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup> , Rycha Kuwara Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [202110325213@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325213@mhs.ubharajaya.ac.id)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :25-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :13-02-2025

**Keywords:** Work discipline, Occupational Health Safety (K3), Employee Productivity

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This research aims to investigate how work discipline and occupational health safety (K3) influence employee productivity. The entire population is used as a saturated sample for sampling. The SEM-PLS method was used to carry out data analysis using SmartPLS version 4.0 software. Research shows that work discipline has a significant influence on the productivity of PT Aisin Indonesia employees. Apart from that, occupational safety and health (K3) also has a significant influence on increasing employee productivity. Overall, these two components together have a positive and significant impact on the performance of PT Aisin Indonesia workers.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) memengaruhi produktivitas karyawan. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel jenuh untuk pengambilan sampel. Metode SEM-PLS digunakan untuk melakukan analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Aisin Indonesia. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, kedua komponen ini secara bersamaan

berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja PT Aisin Indonesia..

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memiliki karyawan yang kompeten agar operasional dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, penerapan tata kelola yang baik sangat penting untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang tersedia. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat (Anggraini *et al.*, 2023).

Produktivitas di tempat kerja merujuk pada keahlian dalam mengatur sumber daya manusia dengan cara yang efisien untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, bahkan maksimal. Produktivitas merupakan kombinasi antara upaya yang dilakukan dan peluang yang tersedia, yang tercermin dalam nilai serta output dari pekerjaan tersebut (Wahyuni & Suryana, 2023).

Ketidakkonsistenan dan kegagalan dalam mencapai target perusahaan dapat disebabkan oleh rendahnya ketelitian serta disiplin karyawan. Hal ini menjadi fokus utama saat output yang dihasilkan tidak memenuhi target perusahaan. Selain itu, masalah ini juga berhubungan dengan tingkat absensi karyawan, yang berdampak pada kinerja mereka serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sikap ini tercermin dalam perilaku dan tindakan mereka. Jika disiplin kerja tidak optimal, hal ini dapat memengaruhi efisiensi serta efektivitas dalam bekerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, dengan disiplin yang baik, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan secara efisien dan produktif. (Suryani & Maulana, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di *Area Line Spot Welding* pada 23 Oktober 2024 hingga 4 November 2024, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan. Ketidakpatuhan tersebut terlihat dalam absensi kehadiran dan tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja. Wawancara dengan beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa masih banyak yang sering absen dan lalai dalam mengenakan perlengkapan APD saat menjalankan tugas. Meskipun perusahaan telah menetapkan standar penggunaan APD, masih ada karyawan yang kurang memiliki kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Beberapa dari mereka tidak menggunakan APD secara lengkap, sehingga berisiko mengalami kecelakaan kerja, baik ringan maupun berat. Dengan demikian, sangat penting bagi semua karyawan untuk memahami bahwa keselamatan kerja merupakan tanggung jawab bersama.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memainkan fungsi penting dalam meningkatkan efisiensi pekerja di *Area Line Spot Welding*. Untuk meminimalkan risiko

kecelakaan kerja di area tersebut, pimpinan perlu bersikap tegas serta mengingatkan karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan serta memastikan bahwa alat pelindung diri (APD) digunakan secara menyeluruh saat bekerja. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi potensi kecelakaan serta menjaga keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Namun, masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan penggunaan APD, seperti tidak mengenakan kacamata safety, masker, sarung tangan, sarung lengan, dan perlengkapan lainnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat dalam menjalankan tugas, sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, serta lingkungan sekitar tempat kerja atau pabrik. Selain itu, K3 juga mencakup upaya pencegahan terhadap tindakan atau kondisi berbahaya yang berpotensi menimbulkan kecelakaan (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018).

Merujuk pada permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian ini berfokus pada disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena peningkatan produktivitas karyawan merupakan aspek yang krusial. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperketat regulasi terkait disiplin kerja serta penerapan K3 bagi karyawan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan produktivitas karyawan tetap optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan (K3) Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Line Spot Welding Pada PT. Aisin Indonesia”**.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu penggunaan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian..

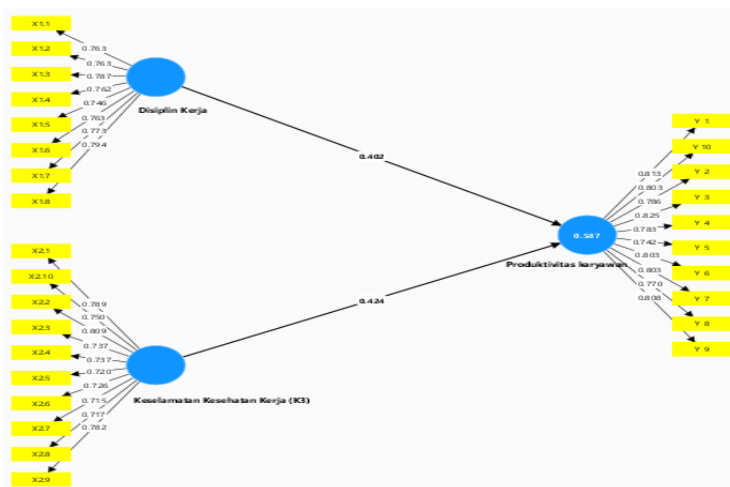
Analisis data kuantitatif dari kuesioner dilakukan menggunakan metode PLS 4.1.0.9. Menurut (Ghozali & Lathan, 2015). Populasi yang digunakan mencakup 49 karyawan yang bekerja di *Area Line Spot Welding* di PT. Aisin Indonesia. Sampel yang digunakan seluruh karyawan yang bekerja di *Area Line Spot Welding*.

## HASIL PEMBAHASAN

### Pengujian model pengukuran (outer model)

#### Uji Validitas

Validitas dapat dinilai berdasarkan nilai loading pada masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid secara konvergen apabila nilai *loading factor*-nya melebihi 0,70.



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai loading semua indikator variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator konstruk valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

### Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<u>Disiplin Kerja</u>	0.592	Valid
<u>Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)</u>	0.561	Valid
<u>Produktivitas karyawan</u>	0.630	Valid

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel diatas bahwa nilai AVE untuk setiap variabel dalam penelitian ini melebihi 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diterapkan adalah sah dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Validitas Diskriminasi

Salah satu cara untuk menilai validitas adalah melalui analisis nilai cross loading faktor, yang berfungsi untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang memadai. Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan nilai loading pada konstruk utama, di mana nilai tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.

Tabel cross loading

	Disiplin Kerja	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Produktivitas karyawan
X1.1	0.763	0.600	0.57
X1.2	0.763	0.508	0.531
X1.3	0.787	0.609	0.654
X1.4	0.762	0.534	0.506
X1.5	0.746	0.612	0.558
X1.6	0.763	0.563	0.415
X1.7	0.773	0.453	0.559
X1.8	0.794	0.516	0.490
X2.1	0.601	0.789	0.593
X2.10	0.573	0.750	0.702
X2.2	0.575	0.809	0.557
X2.3	0.536	0.737	0.411
X2.4	0.476	0.737	0.408
X2.5	0.521	0.720	0.502
X2.6	0.415	0.726	0.443
X2.7	0.463	0.715	0.469
X2.8	0.541	0.717	0.480
X2.9	0.608	0.782	0.626
Y 1	0.672	0.520	0.813
Y 10	0.461	0.489	0.803
Y 2	0.585	0.564	0.786
Y 3	0.558	0.575	0.825
Y 4	0.49	0.644	0.783
Y 5	0.537	0.566	0.742
Y 6	0.536	0.580	0.803
Y 7	0.577	0.581	0.803
Y 8	0.619	0.575	0.770
Y 9	0.543	0.547	0.808

Berdasarkan tabel di atas, nilai *cross loading* masing-masing indikator tergolong tinggi jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* konstruk lainnya. Selanjutnya, nilai *cross loading* seluruh indikator variabel berada di atas 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini valid.

### Uji Reabilitas

Suatu konstruk dikatakan realibel apabila *composite reability* dan *cornbach's alpha* memiliki nilai  $> 0,70$ . Hasil dari perhitungan *cornbach's alpha* dan *composite reability* disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel Hasil *Cornbach's Alpha* Dan *Composite Reability*

	Cornbach's alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.902	0.905	0.921	Realibel
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	0.913	0.922	0.927	Realibel
Produktivitas karyawan	0.935	0.935	0.944	Realibel

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* untuk variabel disiplin kerja dan keselamatan (K3) menunjukkan nilai di atas 0,70. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan terbukti reliabel.

### Analisa Inner Model

#### Uji R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh substantif variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan pengaruh yang kuat, 0,50 menunjukkan kategori moderat, sedangkan 0,25 menunjukkan pengaruh yang lemah.

**Tabel Hasil Uji R-Square**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	<b>Kategori</b>
<b>Produktivitas karyawan</b>	0.587	0.569	moderat

Berdasarkan tabel yang disajikan, angka R-Square untuk produktivitas karyawan mencapai 0,587 dan R-Square yang disesuaikan menunjukkan nilai 0,569. Dapat disimpulkan bahwa 58,7% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas penelitian ini yaitu disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria interpretasi R-kuadrat, nilai ini tergolong sedang atau cukup kuat, yang menunjukkan bahwa model tersebut sangat berhasil dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan.

#### Effect Size (F2)

*Effect Size* (F2) dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0,15 sehingga model dikatakan minimal cukup baik (moderat).

**Tabel Hasil uji Effect Size (F2)**

	<b>f-square</b>
<b>Disiplin Kerja -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0.190
<b>Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0.212

Berdasarkan tabel yang disajikan, variabel independen, yaitu disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3), terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Effect Size yang lebih besar dari 0,15, masing-masing sebesar 0,190 dan 0,212.

#### Q-Square

Q-Square digunakan untuk menilai kualitas observasi yang diperoleh dari model yang melakukan estimasi parameter. Jika nilai Q-Square lebih besar dari 0, kemampuan prediksi model dianggap baik. Sebaliknya, jika nilai Q-Square kurang dari 0, kemampuan prediksi model dianggap lemah.

**Tabel Hasil uji Q-Square (Q2)**

	<b>Q<sup>2</sup>predict</b>	<b>RMSE</b>	<b>MAE</b>
Produktivitas karyawan	0.524	0.800	0.504

Hasil analisis Q-square untuk variabel produktivitas karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif sedang atau moderat. Dengan nilai *Q-Square* tersebut, model ini cukup efektif dalam memprediksi produktivitas kerja berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan.

### Hasil uji hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi apakah terdapat pengaruh dari variabel tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, arogansi, dan kolusi terhadap variabel kecurangan akademik. Dalam menganalisis hubungan moderasi, digunakan metode analisis jalur SEM-PLS.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV)</b>	<b>P values</b>
<b>Disiplin Kerja -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0.402	0.393	0.116	3.475	<b>0.001</b>
<b>Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0.424	0.443	0.133	3.199	<b>0.001</b>

Berdasarkan tabel di atas, keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel disiplin kerja diperoleh Nilai T Statistics sebesar 3.199 >1,96, dan nilai P Values sebesar 0,001 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima.
- Variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) diperoleh Nilai T Statistics sebesar 3.475 lebih besar dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima.
- Variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dalam studi ini diterima karena memenuhi standar T-statistik > 1,96 dan P-value <

0,05. asil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam pelaksanaan tugas karyawan, karena secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang dicapai. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terstruktur, sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja dianggap se Berdasarkan uji hipotesis path coefficient (Tabel 4.11), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai t-statistik  $3,199 > 1,96$  dan signifikansi p-value  $0,001 < 0,005$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan sesuai dengan teori (Taimenas et al., 2023) yang menyatakan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai pada t tabel, maka hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Flobamor Kupang. Disiplin kerja berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tingginya tingkat disiplin karyawan dapat mengoptimalkan efektivitas kerja, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketaatan terhadap tata tertib perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

#### **Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan tanggapan responden, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Area Line Spot Welding. Untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di area tersebut, manajemen perlu mengambil langkah tegas serta secara konsisten mengingatkan karyawan agar selalu mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, memastikan penggunaan alat pelindung diri (APD) secara lengkap selama bekerja merupakan tindakan penting untuk meminimalkan potensi kecelakaan serta menjaga keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Berdasarkan uji hipotesis path coefficient (Tabel 4.12), hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima. Hal ini didukung oleh nilai t-statistic sebesar  $3.475 > 1,96$ , serta nilai signifikansi p-value  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terbukti memiliki dampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Achmad et al., 2021), yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan di bagian engineering PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memerlukan perhatian serta penanganan serius. Jika aspek ini diabaikan, risiko kecelakaan kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan karyawan. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai hambatan dalam proses kerja, termasuk berkurangnya tenaga kerja yang tersedia, sehingga mengganggu produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan Kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memainkan peran krusial dalam pelaksanaan tugas karyawan, karena secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas yang dicapai. Perusahaan dapat mengoptimalkan pencapaian target dengan memastikan karyawan memiliki kedisiplinan dalam kehadiran serta kepatuhan terhadap penggunaan perlengkapan APD, mengingat pentingnya peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penerapan aturan terkait disiplin kerja dan K3 perlu diperketat guna mencegah gangguan terhadap produktivitas. Berdasarkan uji hipotesis path coefficient (Tabel 4.13), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis H4 dinyatakan diterima. Hal ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi kriteria  $T \text{ Statistics} > 1,96$  dan  $P \text{ Values} < 0,05$ . Hasil ini mengonfirmasi bahwa disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dan selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Rahmayati & Armiami, 2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas, begitu pula dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Bina Pratama Sakato Jaya, dalam upayanya mencapai target perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan, menekankan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja serta penerapan perlindungan keselamatan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan menerapkan langkah-langkah keselamatan kerja cenderung lebih produktif. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting dalam menjaga keselamatan serta meningkatkan daya kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan Kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan PT. Aisin Indonesia” tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja serta keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT. Aisin Indonesia. Setelah menyelesaikan seluruh pengujian, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan..
2. Keselamatan kesehatan kerja (K3) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3), terhadap produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107-126.
- Hidayatullah, A., & Tjahjowati, 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>
- Jasmani. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Beringin Life Di Jakarta*. 4(1), 53–60.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Paila, F. E., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Manado Korin Paradise dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 973–982. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46898>
- Selviyan, D. Q. & upay. (2018). *Pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada pt. trakindo utama cabang bsd*. 1(1), 110–129.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *APLIKASI SMARTPLS 4.0 UNTUK STATISTISI PEMULA* (I. Marzuki (ed.)). MINHAJ PUSTAKA.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: C).
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *ABDIS : Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(1), 14–24.
- Tri wahyuni & Alean Kistiani Hegy Suryana, H. P. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di waroeng spesial sambal heritage boyolali*. 11(2), 288–296.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.