



Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada PT Malindo Feedmill Tbk

Erwan Firmansyah*, Sugiharti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Alamat: Jl. Gedong Songo Raya No.12, Manyaran, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah

Korespondensi: erwanfirmansyah48@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline, occupational health and safety (OHS), and compensation on employee productivity at PT Malindo Feedmill Tbk. The research employs a quantitative approach with a total of 178 employees selected through the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with the help of SPSS 21. The results indicate that work discipline, OHS, and compensation each have a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, simultaneously, these three variables also have a significant influence, meaning that work discipline, proper implementation of OHS, and a fair and competitive compensation system play an important role in improving employee productivity. These findings emphasize the importance of effective human resource management implementation as a corporate strategy to enhance performance and competitiveness.*

Keywords: *Work Discipline, Occupational Health and Safety (OHS), Compensation, Employee Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Malindo Feedmill Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 178 karyawan yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, K3, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa disiplin kerja, penerapan K3 yang baik, serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, Produktivitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien (Desy & Tri, 2016). Karena itu antara produktivitas kerja efektif dan efisien dan kualitas berdekatan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu

proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan (Joben, 2022). Untuk mewujudkan profesional kerja harus didukung dengan disiplin kerja, keselamatan kerja dan kompensasi yang seimbang. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan, dengan diperhatikannya kebutuhan yang diperlukan karyawan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Esisuarni et al., 2024).

Keselamatan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan rasa tenang dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta sistem kompensasi, ketiga aspek tersebut sering dipandang sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam sehingga memerlukan kajian lebih lanjut. Beberapa penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas karyawan (Winardi & Wijayanti, 2023) (Galih et al., 2025). Bahkan, disiplin bersama faktor lain seperti fasilitas kantor terbukti berdampak besar pada performa pegawai, meskipun tingkat efektivitasnya masih rendah (Winardi & Wijayanti, 2023). Hal serupa juga ditemukan oleh (Halil et al., 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta produktivitas. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Taufan & Prawiro Sudarso, 2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai peran disiplin kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi variabel yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. (Desy & Tri, 2016) menegaskan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun, penelitian (Utama & Woestho, 2023) justru menemukan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan, sementara (Sahputra et al., 2023) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh negatif terhadap produktivitas apabila tidak diterapkan dengan baik. Perbedaan temuan ini memperlihatkan adanya celah penelitian terkait bagaimana penerapan K3 dapat secara nyata meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, kompensasi sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan juga belum menunjukkan hasil yang konsisten. (Sartika,

2017) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (Hiqmah, 2016) menambahkan bahwa kompensasi bersama motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kapasitas kerja. Namun, (Takwin et al., 2024) menemukan hasil berbeda, di mana kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidakselarasan dalam literatur terkait peran kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Malindo Feedmill Tbk, sebuah perusahaan di industri pakan ternak yang sangat bergantung pada produktivitas karyawannya dalam proses produksi. PT Malindo Feedmill sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak, pembibitan, dan pengolahan makanan berbasis ayam, sangat mengandalkan produktivitas karyawan untuk menjaga kualitas dan kontinuitas produksi. Upaya peningkatan produktivitas di perusahaan tersebut tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta sistem kompensasi yang diterapkan. Namun, temuan penelitian sebelumnya terkait ketiga faktor ini masih menunjukkan hasil yang beragam: ada yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara penelitian lain menyatakan sebaliknya; K3 ditemukan berpengaruh positif, tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan tidak signifikan maupun negatif; demikian pula kompensasi, sebagian penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan, namun sebagian lain tidak menemukan pengaruh. Perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan *research gap* yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks PT Malindo Feedmill, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling menentukan dalam mendukung produktivitas karyawan.

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Malindo Feedmill Tbk, Grobogan.

KAJIAN TEORITIS

A. Produktivitas kerja

Produktifitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas kontribusi pegawai terhadap output organisasi. Faktor internal organisasi yang sering dikaji sebagai determinan produktivitas meliputi disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja (K3), serta

kompensasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan organisasi (Afandi, 2018). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja karyawan. Sehingga, produktivitas karyawan berkaitan erat dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi (Okny Rahmansyah & Cahyadi, 2023).

a) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tujuan dan kemampuan karyawan menentukan sejauh mana individu mampu menyesuaikan diri dengan standar kerja yang ditetapkan (Winardi & Wijayanti, 2023). Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, ketaatan prosedur, dan konsistensi perilaku kerja yang diharapkan organisasi.

b) keselamatan Kerja (K3)

K3 adalah kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan gangguan kesehatan di tempat kerja. Mekanisme pengaruh lingkungan kerja yang aman dan sehat menurunkan angka kecelakaan dan absen, meningkatkan kesejahteraan psikofisiologis pekerja, sehingga produktivitas kontinu meningkat. Selain itu, penerapan sistem manajemen K3 dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja. Menurut (Afandi, 2018), keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehingga dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Keselamatan kerja mencakup perlindungan terhadap mesin, lingkungan, dan cara kerja

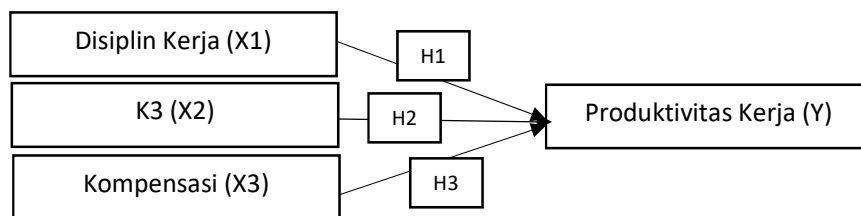
yang aman. Aspek keselamatan kerja meliputi : Alat Pelindung Diri (APD), standar operasional prosedur (SOP), lingkungan kerja yang aman, pelatihan keselamatan

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan. Bentuk kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan, dan bonus, sedangkan kompensasi non-finansial dapat berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif (Firdaus & Oetarjo, 2023). Secara teoretis, kompensasi memiliki peran penting sebagai faktor motivasional. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendorong loyalitas, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan retensi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Takwin et al., 2024).

Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, ketiga variabel bebas tersebut diduga memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam, sehingga penting untuk diuji kembali dalam konteks PT Malindo Feedmill. Disiplin kerja diyakini berpengaruh terhadap

produktivitas. (Siagian, 2021) serta (Uwewengo et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Winardi & Wijayanti, 2023) menegaskan disiplin bersama fasilitas kantor memengaruhi kinerja meskipun tingkat efektivitasnya masih rendah. Namun, (Taufan & Prawiro Sudarso, 2024) melaporkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya pengujian ulang. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga menunjukkan temuan yang beragam. (Swatika et al., 2022) menemukan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas. Begitu pula dengan penelitian dari (Cahya Ningsih et al., 2024) yang menemukan hasil yang sama. Untuk pengaruh yang berbeda, pada latar belakang telah dijelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai hasil tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif. Kompensasi sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan juga mendapat perhatian besar. (Mariani & Firdaus, 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel dependen adalah produktivitas karyawan, sedangkan variabel independen terdiri atas disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi kerja.

Disiplin kerja (X1) didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang mencerminkan kepatuhan serta kesadaran dalam menaati peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Indikatornya meliputi ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan pada perintah atasan, serta kedisiplinan dalam menggunakan fasilitas kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X2) merujuk pada upaya perusahaan dalam menjamin keselamatan, kesehatan, dan keamanan karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja (EnvidataID, 2024). Indikator variabel ini mencakup penggunaan alat pelindung diri (APD), kondisi dan lingkungan kerja, pelatihan serta edukasi K3, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kesiapan dalam menghadapi keadaan darurat. Kompensasi kerja (X3) mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa finansial maupun non-finansial (Firdaus & Oetarjo, 2023). Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 yang diperbarui melalui UU Cipta Kerja 2020 dan PP No.35 Tahun 2021, kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif atau bonus kinerja, fasilitas non-finansial, serta penghargaan dalam bentuk pengakuan (*recognition and reward*).

Variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y), diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut ILO (2023), produktivitas mencakup penggunaan tenaga kerja, keterampilan, modal, dan sumber daya lain dalam menghasilkan barang dan jasa untuk meningkatkan standar hidup. Indikator produktivitas dalam penelitian ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan kreativitas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Teknik Uji Instrumen

Instrumen penelitian akan diuji validitasnya menggunakan Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai $\geq 0,6$ menunjukkan instrumen reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian; (2) uji asumsi klasik yang

meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; (3) analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

di mana Y adalah produktivitas karyawan, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah K3, dan X3 adalah kompensasi kerja; serta (4) uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara individu maupun bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Gambaran Umum PT Malindo Feedmill Tbk

Hasilnya PT Malindo Feedmill Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak, pembibitan ayam, serta pengolahan produk makanan berbasis ayam. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1997 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia. Dalam menjalankan usahanya, PT Malindo Feedmill Tbk berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan standar internasional, serta menerapkan prinsip manajemen yang berorientasi pada efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Malindo Feedmill Tbk yang berjumlah 307 orang. Karena jumlah populasi masih berada dalam kategori sedang dan memungkinkan untuk diteliti, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin agar dapat memperoleh ukuran sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan tertentu (error tolerance). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan (margin of error)

Dengan populasi sebesar 307 orang dan tingkat kesalahan (e) ditetapkan sebesar 5% (0,05), maka ukuran sampel yang diperoleh adalah 174 karyawan. Teknik

pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, yaitu pemilihan sampel dilakukan secara acak dengan mempertimbangkan proporsi dari masing-masing bagian atau divisi karyawan agar sampel dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Dari total sampel, mayoritas responden adalah **laki-laki sebesar 93%**, sedangkan responden **perempuan sebesar 7%**. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada PT Malindo Feedmill Tbk lebih didominasi oleh karyawan laki-laki, sejalan dengan karakteristik industri manufaktur pakan ternak yang membutuhkan tenaga fisik lebih dominan. Jika ditinjau dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia **26–35 tahun (45%)**, diikuti oleh rentang usia **36–45 tahun (30%)**, sedangkan usia **di atas 45 tahun sebanyak 15%**, dan usia **≤25 tahun sebesar 10%**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	166
	Perempuan	12
Usia	≤ 25 tahun	18
	26–35 tahun	80
	36–45 tahun	53
	> 45 tahun	27
Pendidikan	SMA/SMK	160
	Diploma	9
	S1	9
	< SMA/SMK	0

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, yaitu menghubungkan setiap butir pertanyaan

dengan total skor jawaban responden. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Nilai Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>X1</i>	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.000	Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
<i>X2</i>	X2.1	.000	Valid
	X2.2	.000	Valid
	X2.3	.000	Valid
	X2.4	.000	Valid
	X2.5	.000	Valid
<i>X3</i>	X3.1	.000	Valid
	X3.2	.000	Valid
	X3.3	.000	Valid
	X3.4	.000	Valid
	X3.5	.000	Valid
<i>Y</i>	Y.1	.000	Valid
	Y.2	.000	Valid
	Y.3	.000	Valid
	Y.4	.000	Valid
	Y.5	.000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap butir pertanyaan bersifat stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha \geq 0,60$.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Total

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4. Uji Reliabilitas Per Variabel

<i>Variabel</i>	<i>Nilai α</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Disiplin Kerja (X1)</i>	.748	Reliabel
<i>K3 (X2)</i>	.721	Reliabel
<i>Kompensasi (X3)</i>	.732	Reliabel
<i>Produktivitas (Y)</i>	.818	Reliabel

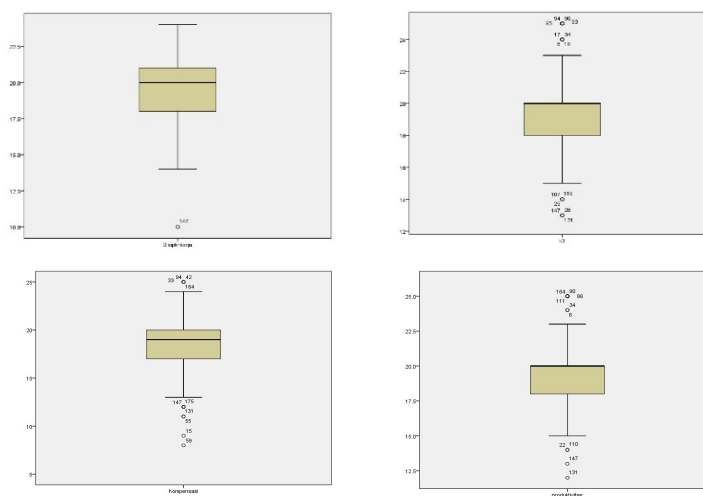
Sumber: Data Diolah, 2025

Dapat dilihat dari tabel 3 dan tabel 4 bahwa seluruh nilai cronbach's alpha melebihi standar yang ditetapkan, sehingga data reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengujian menyatakan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil uji awal melalui SPSS 21 menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data belum berdistribusi normal. Oleh karena itu dilakukan uji boxplot dengan mendeteksi adanya data outlier, dan ditemukan sebanyak 26 data yang harus dikeluarkan dari analisis.



Gambar 2. Boxplot

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11476286
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah, 2025

Data outlier tersebut berasal dari responden nomor 6, 8, 15, 16, 17, 22, 28, 29, 33, 34, 42, 55, 59, 86, 90, 93, 94, 95, 107, 110, 111, 119, 131, 147, 164, dan 175, sehingga jumlah data akhir yang digunakan adalah 152 responden. Setelah penghapusan outlier, uji normalitas kembali dilakukan dan diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar $0,075 > 0,05$. Dengan demikian, data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

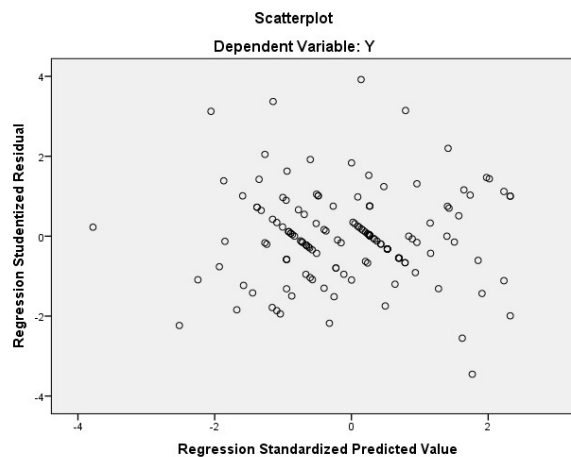
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplinkerja	.591	1.69
	k3	.505	1.97
	Kompensasi	.816	1.22
a. Dependent Variable: produktivitas			

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,591 dan VIF sebesar 1,691; variabel K3 memiliki nilai Tolerance 0,505 dan VIF 1,979; serta variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance 0,816 dan VIF 1,225. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot, dengan memplot nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) terhadap residual terstandarisasi (SRESID).



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar X, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak untuk digunakan pada pengujian berikutnya.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.358	.963		3.486	.001
	X1	.464	.062	.494	7.450	.000
	X2	.311	.071	.333	4.408	.000
	X3	.285	.054	.372	5.315	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $7,450 > t \text{ tabel } 1,976$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $4,408 > 1,976$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung $5,315 > 1,976$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel independen dalam penelitian ini berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Malindo Feedmill Tbk.

Uji F

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.789	3	75.930	64.947	.000 ^b
	Residual	173.027	148	1.169		
	Total	400.816	151			

a. Dependent Variable: produktivitas
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplinkerja, k3
Sumber: Data Diolah, 2025

Kesimpulan dari uji F ini dibuktikan dengan tabel 7 dengan nilai F hitung sebesar 64,947 yang lebih besar dibandingkan F tabel ($df_1 = 3$; $df_2 = 148$; $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan produktivitas karyawan pada PT Malindo Feedmill Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Malindo Feedmill Tbk, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan,

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan menerapkan aturan kerja yang konsisten serta memberikan keteladanan dari manajemen. Selain itu, penerapan K3 sebaiknya ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas keselamatan, pelatihan rutin, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman serta nyaman. Dari sisi kompensasi, perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada imbalan finansial, tetapi juga memberikan penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karier, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, variabel yang digunakan hanya mencakup disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja secara lebih luas. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT Malindo Feedmill Tbk, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Ketiga, data yang digunakan berasal dari kuesioner dengan teknik self-report, sehingga kemungkinan masih terdapat bias subjektivitas dari responden.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Ayu Anjani, G., Riyaldi Hasan, R., & Manajemen, J. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN NUSANTARA POWER SERVICES KABUPATEN KONAWE* (Vol. 2, Issue 2).

- Cahya Ningsih, D., Kurniawan Subagja, I., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK). *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(11), 988–1000. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i11.27628>
- Desy, Y., & Tri, W. A. T. (2016). Pengaruh Karakteristik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. In *Economics Development Analysis Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Ekol, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera. In *Borneo Student Research* (Vol. 3, Issue 1).
- Esisuarni, Hanif Alqadri, & Nellitawati. (2024). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Galih, T., Widyaningsih, D., & Andriana, M. (2025). ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. CHOICE PLUS MAKMUR. *JAMBURA*, 8(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. In *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 1, Issue 1). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.12>