PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT VME PROCESS

SKRIPSI

Oleh :
Widya Monica Prastyana
170910288

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT VME PROCESS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Widya Monica Prastyana
170910288

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Widya Monica Prastyana
NPM	: 170910288
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Progam Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT VME PROCESS

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam nashkah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapar unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Maret 2021

METERAI TEMPEL

Widya Monica Prastyana

170910288

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT VME PROCESS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

guna memperoleh gelar sarjana

Oleh :

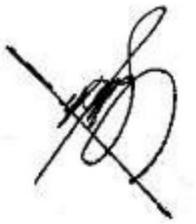
Widya Monica Prastyana

170910288

Telah disetuji oleh Pempimbing pada tanggal

seperti tertera di bawah ini

Batam, 30 Juli 2021



Hikmah, S.E., M.Si

Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis yang semakin modern seperti sekarang ini sangat amat pesan perkembangannya, persaingan luar negeri dan dalam negeri membuat perusahaan ingin terus meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatkan disiplin kerja, menjaga keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas di perusahaan. Penelitan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 180 responden. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis penilitan ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil analisis menunjukan disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang di buktikan dengan uji t yang menunjukan $t_{hitung} > t_{tabel.}$ Hasil analisis uji f menunjukan disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, ini dapat dibuktikan dari hasil uji f dengan meperhatikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan nilai signifikansinya < 0.05. kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2) dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y), serta terhadap pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel yaitu Disiplin Kerja(X1), Keselamatan Kerja(X2) dan Kesehatan Kerja(X3) secara simultan terhadap variabel Poruduktivitas Kerja(Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Keselamatan Kerja; Kesehatan Kerja; Produktivitas Kerja

ABSTRACT

In an increasingly modern business world as it is today, the message of development is very strong, foreign and domestic competition makes companies want to continue to increase productivity. By increasing work discipline, maintaining work safety, and occupational health, it will increase productivity in the company. This study aims to determine the effect of work discipline, work safety, and health on the work productivity of employees at PT VME Process. This research is a replication research using quantitative approach method. Sampling using purposive sampling with a sample size of 180 respondents. The data obtained from the results of distributing questionnaires to respondents. This research analysis uses multiple linear regression analysis with the results showing that work discipline, work safety, and occupational health have an effect on work productivity as evidenced by the t test which shows tcount > ttable. The results of the f analysis show that work discipline, occupational safety and health have a simultaneous effect on work productivity, this can be shown from the results of the f test by paying attention to the value of Fcount > Ftable. And the significance value < 0.05. The conclusion of this study is that there is a positive and significant effect on the variables of Work Discipline (X1), Occupational Safety (X2) and Occupational Health (X3) on Work Productivity (Y), as well as on a significant influence between the three variables, namely Work Discipline (X1), Work Safety (X2) and Occupational Health (X3) simultaneously on the Work Productivity variable (Y).

Keywords*: Ocuupational Health; Productivity; Work Dicipline; Work Safety.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi srata satu (S1) pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr Michael Jibrael Rorong S.T., M.I.Kom. selaku Plt Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku kepala program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Ibu Hikmah,SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi pada program Studi Manajeman Universitas Putera Batam yang selalu membantu membimbing, memberikan waktu dan tenaga, dan juga pengetahuan selama penyusunan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam terimakasih memberikan ilmu tanpa batas dan telah memberikan ilmu, arahan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat, dukungan, perhatiannya selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dionisius Pani selaku HSE Coordinator PT VME Process yang telah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat melakukan penelitian sesuai dengan judul.
8. Untuk teman-teman seperjuangan dan sahabat di Fakultas Manajemen Nico, Veby, Ayesha, Wendi, Ryoland, Deny, Yuni dan Wiwid terima kasih selalu memberikan tempat untuk bercerita sedih maupun senang serta dukungan semangat tanpa henti kepada penulis selama penulis mengerjakan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman di PT VME Process yang selalu memberikan semangat, pengetahuan dan pengalaman baru selama penulis melakukan penelitian di lokasi penelitian.
10. Untuk penulis sendiri, terima kasih sudah mau berusaha, semangat, tidak menyerah dan selalu ingin kerja kkeras tak kenal lelah selama mengerjakan skripsi ini, banyak rintangan yang dihadapi selama penulisan skripsi ini, air mata mengalir tiap hari, tapi akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

11. Dan yang terakhir untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu menyelesaikan laporan skripsi ini Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan selalu memberikan hidayah serta taufik-Nya, Amin Yarabbal Alamin.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin

Batam,03 Maret 2021

Widya Monica Prastyana
170910288

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR RUMUS ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang **1**
1.2 Identifikasi Masalah 14
1.3 Batasan Masalah 15
1.4 Rumusan Masalah 15
1.5 Tujuan Penulisan 16
1.6 Manfaat Penulisan 16
1.6.1 Manfaat Teoritis 16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **18**
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 18
2.1.1.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja 19
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 19
2.1.1.4 Macam – Macam Tindakan Pendisiplinan 20
2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja 20
2.1.2 Pengertian Keselamatan Kerja 22
2.1.2.2 Kewajiban Perusahaan Dalam Keselamatan Kerja 23
2.1.2.3 Syarat-syarat Keselamatan Kerja 24

2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja 25
2.1.3 Kesehatan Kerja 25
2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja 25
2.1.3.2 Jenis Kesehatan Kerja 26
2.1.3.3. Penyebab Bahaya Kesehatan Kerja 27
2.1.3.4 Tugas pokok pelayanan kesehatan kerja. 27
2.1.3.5 Indikator Kesehatan Kerja 28
2.1.4 Produktivitas Kerja 29
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 29
2.1.4.2 Faktor – faktor Produktivitas Kerja 30
2.1.4.3 Aspek Produktivitas Kerja 32
2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja 33
2.2 Penelitian Terdahulu 34
2.3 Kerangka Pemikiran 36
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 36
2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 37
2.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 38
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja serta Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 38
2.4 Hipotesis Penelitian 39
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1 Jenis Penelitian 41
3.2 Sifat Penelitian 41
3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian 41
3.3.1 Lokasi Penelitian 41
3.3.2 Periode Penelitian 41
3.4 Populasi Dan Sampel 42
3.4.1 Populasi 42
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel 42
3.4.3 Teknik *Sampling* 43
3.5 Sumber Data 43
3.6 Metode Pengumpulan Data 44

3.6.1 Alat Pengumpulan Data 45
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 45
3.7.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*) 46
3.7.1.1 Disiplin Kerja 46
3.7.1.2. Keselamatan Kerja 46
3.7.1.3 Kesehatan Kerja 46
3.7.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) 48
3.7.2.1. Produktivitas Kerja 48
3.8 Metode Analisis Data 48
3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas 49
3.8.1.1 Uji Validitas 49
3.8.1.2 Uji Realibitas 49
3.8.2 Uji Asumsi Klasik 49
3.8.2.1 Uji Normalitas 49
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas 49
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas 50
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda 50
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 51
3.9 Uji Hipotesis 51
3.9.1 Uji Parsial (t) 51
3.9.2 Uji Simultan (F) 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 53
4.1.1 Gambaran Umum PT. VME Process 53
4.1.2 Visi Misi PT. VME Process 53
4.1.3 Logo Perusahaan 54
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan 54
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan. 56

4.3 Deskripsi Jawaban Responden 58
4.3.1 Analisis Dekriptif 58
4.3.1.1 Deskripsi Disiplin Kerja (X1) 58
4.3.1.2 Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja (X2) 61
4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja (X3) 63
4.3.1.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y) 65
4.4 Analisis Data 67
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data 67
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) 67
4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2) 68
4.4.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_3) 68
4.4.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 69
4.4.2 Uji Reliabilitas 70
4.4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas 70
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 71
4.4.3.1 Uji Normalitas 71
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas 73
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 74
4.4.4 Uji Pengaruh 76
4.4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 76
4.4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R2) 77
4.4.5 Uji Hipotesis 78
4.4.5.1 Uji T Parsial 78
4.4.5.2 Uji F (Simultan) 79
4.6 Pembahasan 80
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 80
4.6.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 81
4.6.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 82
4.7 Implikasi Penelitian 82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 84
5.1 Kesimpulan 84

5.2 Saran..... 84
DAFTAR PUSTAKA..... 847
LAMPIRAN
Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kecelakaan Kerja PT VME Process **11**
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran **39**
Gambar 4.1 Logo Perusahaan..... **54**
Gambar 4.2 Struktur Organisasi **54**
Gambar 4.3 Diagram Nomal P-Plot Of Regression Standardized Residual,..... **72**
Gambar 4.4 Histogram Regression Standardized Residual..... **73**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT VME Process Maret 2021 ..... **6**
Tabel 1.2 Data absensi karyawan pada PT VME Process..... **8**
Tabel 1.3 Produktivitas Karyawan Pada PT VME Process..... **13**
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... **35**
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... **42**
Tabel 3.2 Skala Likert **45**
Tabel 3.3 Operasional Variabel Independen **47**
Tabel 3.4 Operasional Variabel Dependen..... **48**
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... **55**
Tabel 4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... **55**
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan..... **57**
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif **58**
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja..... **59**
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja. **61**
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja. **63**
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja. **65**
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) **67**
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_2)..... **68**
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja (X_3) **69**
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) **69**
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel **70**
Tabel 4.14 Uji Kolmogorov Smirnov..... **71**
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikoliearitas..... **74**
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas **75**
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda **76**
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi **77**
Tabel 4.19 Hail Uji-t Parsial..... **78**
Tabel 4.20 Hasil Uji F **80**

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Metode Slovin **42**
Rumus 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda **50**
Rumus 3.3 Uji T **51**

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kini dunia industri, erat persaingannya khusunya perseroan terbatas yang sungguh cepat perubahannya. Kompetisi perekonomian dalam negeri maupun luar negeri membuat ambisi untuk sebuah perseroan terbatas yang sewaktu-waktu akan ikut dengan pertumbuhan perekonomian yang semakin berkembang. Untuk mengikuti pertumbuhan itu, perusahaan pasti memerlukan seseorang yang ahli guna melaksanakan hal penting dari sumber daya yang dipunyai oleh perusahaan yakni, 5M (*Man, Material, Methode, Machine, Money*). Sumber daya dari setiap perseroan terbatas yang terpenting yakni manusia atau biasa disebut karyawan, sebab pada dasarnya manusia memiliki kedudukan yang hakiki selaku pembuat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengolahan, dan pengendalian untuk sampai di titik yang sudah diatur dalam setiap perusahaan.(Prabowo & Widodo, 2018)

Perusahaan akan bertatung untuk mendapatkan sebuah proyek, mulai dari perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan nasional maupun internasional akan membutuhkan sumber daya manusia yakni biasa disebut karyawan. Karyawan menjadi sangat diperlukan dan dapat melakukan semua kegiatan produksi di perusahaan, sebab ketika perusahaan tidak memiliki karyawan perusahaan itu tidak akan bergerak dengan sebagaimana mestinya. Kenyataannya adalah manusia merupakan modal utama yang juga berperan selaku puncak

lembing dalam perseroan, jadi karyawan mesti selalu diberikan perhatian yang serius dan dijaga dengan sebaik-baiknya. Situasi ini disebabkan seorang karyawan pasti mempunyai akal, energi, tekad, wawasan, perasaan serta kreativitas dalam menggapai visi misi perusahaan tersebut.

Beriringan dengan berkembangnya pembelajaran serta teknologi bersama hidupnya terobosan baru bidang produksi dalam membangun perusahaan guna memajukan pengetahuan serta keterampilan kryawan, hal itu dilakukan supaya karyawan bisa memberikan sebuah hasil produktivitasnya. Supaya produktivitasnya berkualitas tinggi dan juga tepat waktu dalam memproduksi, para karyawan harus menerapkan disiplin kerja dari diri karyawan itu sendiri, karena dengan memiliki kedisiplinan yang baik maka karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dengan begitu pencapaian produktivitasnya tercapai.

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitasnya kerja karyawannya, disiplin kerja ialah usaha dalam menerapkan pengembangan diri, memperbaiki serta membentuk sebuah pengatahuan, sikap perilaku seorang karyawan terjadi secara sukarela berupaya bekerja suportif bersama karyawan lainnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Hanafi Asnora, 2020). Pencapaian optimal perusahaan didasari melalui kedisiplinan karyawan. Apalagi ketika karyawan tidak menerapkan disiplin kerja, hal itu dapat menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja.

Sudah dijelaskan diatas bahwa kecelakaan kerja bisa terjadi apabila karyawan tidak menerapkan kedisiplinan yang berlaku di perusahaan. Maka dari

itu keselamatan kerja harus sangat diperhatikan. Menurut Mondy arti dari keselamatan kerja itu sendiri yaitu merupakan sebuah perlindungan bagi tenaga kerja akibat kecelakaan selama bekerja. (Ronatanjung & Nuryati, 2019) Sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja yakni, sebuah situasi yang membuat lokasi kerja menjadi aman dan membuat perlindungan bagi para karyawan. Kecelakaan kerja sering terjadi diakibatkan keselahan dari diri karyawan itu sendiri, oleh sebab itu pemahaman tentang betapa pentingnya keselamatan kerja sangat berguna untuk karyawan. Hal itu membuat karyawan mampu untuk mencegah dan menyelamatkan dirinya dari kecelakaan kerja, khususnya, perusahaan yang berada dibidang industri yang risiko kecelakaan kerjanya tinggi. Seperti bekerja diketinggian, bekerja dengan mesin yang tajam dan bekerja dengan alat-alat berat.

Keselamatan kerja karyawan itu sangat penting karena menyangkut nyawa dari karyawan itu sendiri, peristiwa terbanyak ialah kecelakaan berkerja. Karyawan akan mengambil izin untuk tidak masuk kerja guna memulihkan luka akibat dari kecelakaan kerja tersebut, dan jika karyawan ada yang tetap masuk saat mengalami kecelakaan kerja, maka itu akan membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, dan membuat kinerja menurun, pada akhirnya produktivitas kerja di perusahaan menurun dikarenakan imbas dari hal yang tidak diingikan tersebut.

Selain keselamatan kerja, factor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas yaitu kesehatan kerja. Menurun Widodo kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang menyangkut tentang kesehatan dan memiliki tujuan agar para tenaga kerja mendapatkan posisi kesehatan maksimal, baik

jasmani, rohani ataupun sosial cara pencegahan serta pengobatan pada gangguan kesehatan akibat tekanan kerja. (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020).

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dan harus sangat diperhatikan karena kesehatan kerja karyawan merupakan motivasi karyawan untuk bekerja dengan rasa tentram serta damai. Sebaliknya, jka kesehatan kerja tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait, misalnya ada karyawan yang terkena penyakit, lingkungan kerja yang berdebu yang dapat mengakibatkan karyawan sesak nafas., tempat kerja yang sempit membuat karyawan bekerja dengan posisi yang salah dan dapat menyebabkan sakit pinggang, adanya karyawan yang mengalami cedera ataupun cacat, semua itu ketika tidak diperhatikan dengan baik maka akan mengganggu kelancaran proses kerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Maka singkat nya, perusahaan musti memperhatikan program dari kesehatan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) yang menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitaskerja karyawan.

Produktivitas kerja menjadi faktor utama perusahaan untuk menjalani tujuan yang diharapkan. Menurut Torang, produktivitas merupakan kuantitas serta kualitas karyawan dalam menjalani tugas tanggungjawab sesuai ketentuan standar perusahaan. Selain itu menurut Amstrong dan Baron produktivitas adalah buah dari sebuah kewajiban meliputi strategi, kepuasan, serta pemberian kontribusi ekonomi. (Nora Pitri Nainggolan, 2017)

Ada sebagian aspek dalam peningkatan produktivitas kerja, yakni disiplin

kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja. Mengingat bahwa karyawan ialah aset penting dari perusahaan dan bila salah mendidik tenaga kerja beresiko timbulnya masalah bahkan justru dapat menghancurkan tujuan perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan karyawannya, karena karyawan merupakan kunci dari meningkatnya produktivitas perusahaan.

PT. VME Process yakni industri bidang mesin-mesin pertambangan. PT. VME Process berlokasi di Kelurahan Tg.Sengkuang, Kec. Batu Ampar, Kota Batam – Provinsi Kepulauan Riau dengan area seluas 85.000 m^2 (delapan puluh lima ribu meter persegi). PT. VME Process merupakan *main contractor* dari proyek yang sedang dikerjakan di PT. VME Process dengan melibatkan *subs contractor* untuk pekerja yang berada dibagian produksi seperti welder, fitter, helper, dan sebagainya. Berikut ditunjukkan data jumlah karyawan yang bekerja di PT VME Process

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT VME Process Maret 2021

No	JumlahKaryawan	
	Jabatan	**Jumlah (orang)**
1	*HSE Officer*	8
2	*HSE Coordinator*	1
3	*QC Inspector*	15
4	*Dimensional Control*	8
5	*Document Control*	3
6	*Drafter*	3
7	*Maintenance*	3
8	*HSE Paramedic*	1
9	*Material Control*	2
10	*Supervisor*	12
11	*Foreman Fitter*	2
12	*Rigger*	11
13	*Helper*	102
14	*Foreman Welder*	4
15	*Welder*	80
16	*Helper Welder*	11
17	*Foreman Grinder*	1
18	*Grinder*	18
19	*Fitter*	42
Total		327

Sumber : PT VME Process, 2021

Kegiatan utama yang dilakukan oleh PT VME Process yaitu berupa industri mesin-mesin pertambangan dengan skala menengah. Produk utama yang dihasilkan adalah pembuatan kontruksi baja untuk anjungan lepas pantai seperti *module* (untuk anjungan lepas pantai bergerak) dan kegiatan *pipe cleanin.* PT VME Process harus memenuhi tanggungjawabnya dalam mengaplikasikan sebuah perlindungan untuk karyawannya dengan tetap menerapkan disiplin kerja,

keselamatan kerja dan memperhatikan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lokasi penelitian, ditemukannya masalah menyangkut disiplin kerja, masih ditemuaknnya karyawan yang tidak disiplin untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lokasi kerja, seperti karyawan yang merokok, membawa makanan dan minuman di lokasi kerja yang sudah ada larangannya untuk dilarang merokok, membawa makanan dan minuman. Bahkan faktanya ada karyawan yang menjadi korban atas kurangnya disiplin kerja dan kelalaian peraturan, kejadian ini terjadi pada tanggal 15 Oktober 2020 yaitu, salah satu pekerja sedang memasak air panas dengan menggunakan *electric kattle* di *Access Material-Chamber* yang jelas-jelas tidak diperbolehkan memasak air di area tersebut. Karyawan tersebut tidak sengaja menyenggol karyawan lainnya, sehingga salah satu karyawan menjadi korban dan mengalami luka bakar di area bagian kaki kiri.

Permasalahan selanjutnya mengenai disiplin waktu karyawan di lokasi penelitian yaitu, ditemukannya karyawan tidak tepat waktu. Terdapat juga karyawan absen dengan alasan tidak jelas. Maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika hal ini terjadi. Data absensi karyawan PT VME Process dijabarkan pada 7ocia berikut:

Tabel 1.2 Data absensi karyawan pada PT VME Process

Maret 2020 – Maret 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat		Izin		Sakit		Alfa	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Maret	327	25	98	1,19	40	0,48	17	0,20	15	0,18
April	327	25	110	1,34	35	0,42	14	0,17	16	0,19
Mei	327	21	120	1,74	40	0,58	13	0,18	14	0,20
Juni	327	25	110	1,34	52	0,63	15	0,18	12	0,14
Juli	327	25	98	1,19	59	0,72	18	0,22	10	0,12
Agustus	327	28	90	0,98	55	0,60	14	0,15	10	0,10
September	327	25	77	0,94	60	0,73	18	0,22	14	0,17
Oktober	327	23	70	0,93	52	0,69	20	0,26	13	0,17
November	327	26	85	0,99	55	0,64	18	0,21	14	0,16
Desember	327	21	90	1,31	65	0,94	12	0,17	19	0,27
Januari	327	25	95	1,16	42	0,51	15	0,18	21	0,25
Ferbruari	327	23	98	1,30	35	0,46	12	0,15	20	0,26
Maret	327	25	110	1,34	40	0,48	18	0,22	22	0,26

Sumber : PT VME Process, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwasannya absensi karyawan PT VME Process masih banyak persentase karyawan yang kurang disiplin, dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dengan presentase di bulan Maret – Mei tahun 2020 mengalami kelonjakan, apalagi presentase karyawan dengan kategori terlambat mencapai 1,74%. Lalu pada bulan Juni – Oktober tahun 2020 presentase karyawan dengan kategori terlambat mengalami penurunan yang disebabkan pihak perusahaan member peringatan kepada karyawananya untuk datang tepat waktu dan diberikan hukuman yaitu, ketika ada karyawan yang datang terlambat akan disuruh pulang kerumahnya masing-masing. Namun pada bulan November – Maret tahun 2021 presentase keterlembatan karyawan mulai mengalami kenaikan, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dan kurangnya ketegasan dalam menerapkan peraturan yang dibuat. Dari data diatas juga dapat

dilihat karyawan dengan kategori izin menunjukkan kenaikan pada bulan Desember yaitu presentase paling tinggi dibandingkan bulan yang lainnya, yaitu presentase mencapai 0,94% dengan jumlah 65 karyawan yang izin tidak masuk kerja, hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang mengambil izin karena hari Natal dan Tahun Baru sehingga hal ini menyebabkan produktivitas di loasi kerja sedikir terhambat karena karyawan yang bekerja menjadi berkurang.

Tidak hanya presentase dengan kategori terlambat dan izin saja yang mengalami kenaikan, presentase karyawan dengan kategori sakit juga mengalami kenaikan setiap bulannya, walaupun tidak seberapa besar, namun dapat dilihat dalam data absensi karyawan PT VME Process selalu ada pergerakan naik tiap bulannya. Lalu untuk karyawan kategori alfa yaitu karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya kejelasan mengalami turun naik disetiap bulannya, puncaknya terjadi di bulan Desember yaitu sebesar 0,27% presentase karyawan yang tidak hadir tanpa adanya keterangan. Hal ini disebabkan tidak ada kedisiplinan diri dalam bekerja sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk memberikan keterangan izin yang jelas kepada pihak perusahaan, karyawan juga tidak memiliki kesadaran diri dan kedisiplinan untuk taat aturan yang baik.

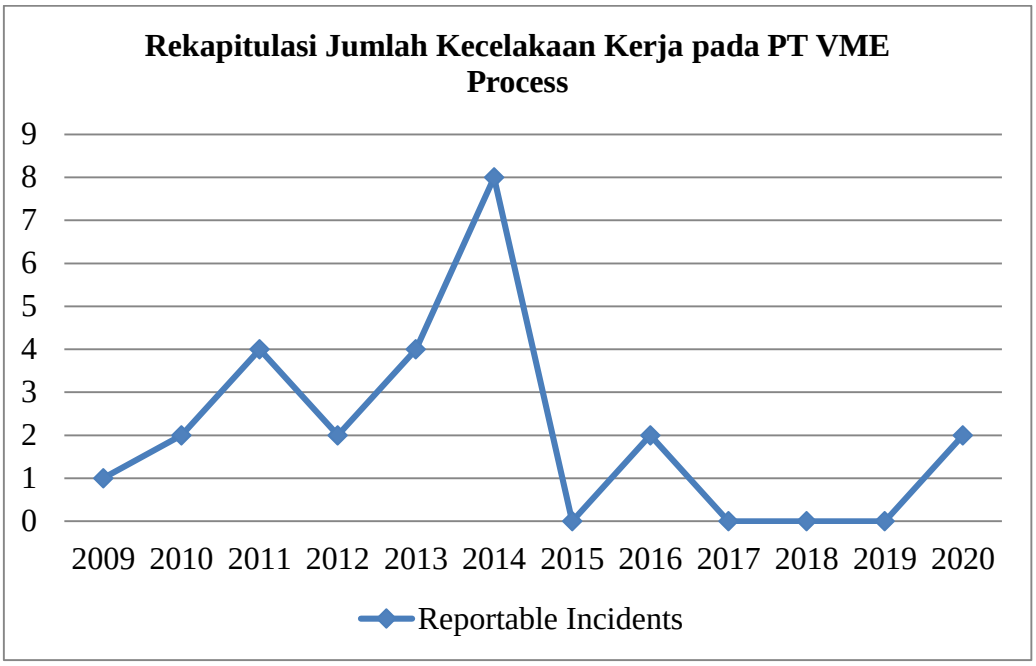
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dinyatakan kalau masih kurangnya penerapan disiplin kerja beberapa karyawan yang bekerja di lokasi penelitian. Oleh karena itu, diharapkan bahwa untuk setiap karyawan harus melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja dan menanamkan sikap disiplin kerja, karena ketika disiplin kerja tidak ditanamkan di dalam diri sendiri maka kejadian yang tidak diharapkan pun bisa terjadi akibat dari ketidakdisiplinan

dalam bekerja.

Saat melakukan survey di lokasi penelitian mengenai keselamatan kerja, didapatkan bahwa pihak perusahaan sudah menerapkan secara sangat baik tentang keselamatan kerja untuk para karyawaannya dengan menerapkan ISO 45001 berstandar inetrnasional yang menetapkan berbagai syarat untuk sistem manajemen kesehatannya dan keselamatan kerjanya atau lebih sering disebut SMK3. Pihak perusahaan juga sudah memberikan alat perlindungan diri (APD) seperti sarung tangan, *wearpack*, *safety helmet*, *ear plug* dan perusahaan juga mewajibkan karyawannya untuk menggunakan kaca mata safety dan sepatu seafty. Namun tidak dipungkiri bahwa masih ada saja kejadian mengenai kecelakaan kerja di lokasi penelitian. Dapat dilihat dari data kecelakaan kerja pada PT VME Process berikut ini:

Gambar 1.1 Data Kecelakaan Kerja PT VME Process

Tahun 2009-2020



Sumber : PT VME Process, 2021

Dari gambar 1.1 dinyatakan kalau sempat terjadi penurunan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012, 2015 dan 2017. Akan tetapi, jumlah kecelakaan kerja mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 2 kasus. Kecelakaan kerja yang terjadi di lokasi penelitian mayoritas disebabkan oleh kurangnya kehati – hatian dari diri karyawan itu sendiri. Seperti kejadian di lokasi penelitian yaitu, karyawan bagian mata nya ada yang terkena serpihan kawat las, namun pada saat di cari tahu apa penyebab utamanya, ternyata ditemukan bahwa karyawan tersebut tidak menggunakan kaca mata yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Ditemukan juga alat kerja (palu) yang semua sisi terbuat dari besi yang dapat menyebabkan cedera pada bagian tangan dan dapat menyebar karena getaran yang disebabkan oleh palu besi tersebut. Ditemukan juga kabel-

kabel yang berserakan yang dapat menyebabkan karyawan tersandung. Jadi dapat disimpulkan bahwa peristiwa yang terjadi diakibatkan oleh kelalaian karyawan dan kurangnya pengawasan dari perusahaaan yang menyebabkan karyawan bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri untuk menerapkan alat pelindungi diri (APD) yang sesuai.

Karyawan di PT VME Process mayoritas bekerja di lapangan terbuka yang dipenuhi pasir dan debu, suhu udara yang panas di lapangan terbuka dapat mengakibatkan karyawan mengalami dehidrasi dan kelelahan, selain itu juga dari alat–alat yang mereka gunakan juga menghasilkan debu dan asap, seperti memotong besi, mengelas, menggerindra, saat melakukan blasting dan painting. Namun masih ditemukannya karyawan yang tidak menggunakan kaca mata dan *face sheild* saat melakukan pengelasan yang dapat mengakibatkan mata karyawan masuk debu dan serpihan partikel-partikel kecil dan juga gangguan pernafasan yang dapat mengakibatkan karyawan sesak nafas, ditemukan juga karyawan yang salah posisi saat mengangkat beban, yang dapat mengakibatkan cedera di bagian pinggang. Dan di lokasi kerja juga ada pekerjaan yang dilakukan di dalam *Confined Space* atau ruang terbatas yang harus diperhatikan segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai, dari segi pencahayaan, oksigen, dan pengaturan penerangan guna menjaga kesehatan karyawan akibat dari bekerja di ruang terbatas yang dapat membahayakan kesehatan karyawan. Pihak perusahaan sudah memberikan perlindungan kepada karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan, dan di lokasi juga disediakan ahli K3 bagian medis yang siap membantu dalam pertolongan pertama. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman,

teratur, dan juga kesadaran akan adanya disiplin kerja akan membuat kesehatan kerja menjadi lebih baik, kesehatan yang tidak diperhatikan maka dapat mengurangi semangat kerja karyawan dan juga ketidaknyamanan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi menurun.

Produksi utama PT VME Process adalah membuat mesin – mesin pertambangan yang sesuai dengan criteria pemesanan. Berikut adalah data produktivitas kerja di PT VME Process :

Tabel 1.3 Produktivitas Karyawan Pada PT VME Process

Bulan Maret 2021

Kegiatan Produksi	**Target Pengerjaan**	**Realisasi Penyelesaian**
Pemotongan Pola	7 hari	11 hari
Pengelasan (*Welding*)	7 hari	10 hari
Perakitan	7 hari	9 hari
Blok Fabrication	30 hari	1 bulan 7 hari
Penggabungan	7 hari	10 hari

Sumber : PT VME Process, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dinyatakan bahwa efisiensi produktivitas pada Maret 2021 disimpulkan bahwa produktivitas mengalami penyusutan. Hasil produksi untuk setiap kegiatan ditargetkan bisa selesai dalam waktu 1 minggu, namun faktanya pengerjaan untuk masing – masing kegiatan produksi diselesaikan lebih dari waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan kalau produktivtas kerja karyawan dilihat dari efisien waktu belum dapat diatur secara baik karena pengerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan. Berdasarkan data diatas

sehingga perlu di evaluasi lebih lanjut mengenai masalah tersebut, agar dapat meningkatkan produktivitas di dalam lokasi penelitian. Maka dari itu, peneliti menginginkan untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi terhadap PT.VME Process.

Sesuai dengan penjelasan latar belakangnya diatas, maka peneliti menyimpulkan ada permasalahannya variabel disiplin kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja sehingga studi ini ditetapkan dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT VME Process"**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian terindentifikasi yakni sebagai berikut:

1. Masih ditemukannya karyawan yang hadir ke lokasi kerja tidak tepat waktu.
2. Adanya karyawan yang tidak hadir beralasan tidak jelas.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan untuk mentaati kaidah pada saat sedang melakukan pekerjaan di lokasi kerja.
4. Adanya karyawan yang masih tidak menggunakan alat pelindungi diri (APD) dan masih ditemukannya karyawan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang kurang memadai.
5. Kesadaran karyawan masih kurang untuk memperhatikan kesehatan kerja di sekitar lokasi kerja.
6. Produktivitas kerja karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan

pekerjaan secara cepat dan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diidentifikasi oleh peneliti bertujuan memperoleh kejelasan dari setiap msalah serta pembahasan tidak bertentangan dari 15ocia. Terlampir beberapa pembatasan ruang lingkup penelitian yakni :

1. Variabel penelitiannya ialah disiplin kerjanya, keselamatan kerjanya serta kesehatan kerja kepada produktivitas kerjanya karyawan.
2. Objek penelitian ini adalah PT VME Process yang berlokasi di Tanjung Sengkuang, Batu Ampar
3. Data yang diambil pada tahun 2009 – 2021
4. Pelapor penelitian ialah karyawan pada PT VME Process

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan permasalah penelitian terlampir yakni:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process ?
2. Bagaimana keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process ?
3. Bagaimana kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process ?
4. Bagaimana disiplin kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja secara

simultan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process ?

1.5 Tujuan Penulisan

Maksud dari riset yakni menelaah pengaruh antar variabel mendetail ialah:

1. Mendapatkan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process
2. Mendapatkan pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process
3. Mendapatkan pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process
4. Mendapatkan pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT VME Process

1.6 Manfaat Penulisan

Diharapkannya melalui poin-poin dibawah, yakni:

1.6.1 Manfaat Teoritis

ialah menyuguhkan penggambaran perusahaan tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan dapat memberikan sebuah kontribusi kepada karyawan terkait dengan upaya peningkatan produktivitas dengan mengembangkan unsur – unsur dari disiplin kerja,

keselamatan kerjanya serta kesehatan kerjanya pada produktivitas kerja karyawannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dengan dilaksanakannya studi ini, maka diharapkannya dapat menyuguhkan manfaat:

1. Bagi Peneliti

   Memberikan wawasan untuk peneliti guna meningkatkan pengetahuan dan pengalaman yang sangat luar biasa untuk memecahkan permasalahan pada disiplin kerja, keselamatan kerjanya serta kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT VME Process

2. Bagi Universitas Putera Batam

   Memberikan penambahan pemahaman, khususnya bagi yang mengambil tema tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi informasi di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi PT VME Process

   Memberikan evaluasi perusahaan terkait pelaksanaan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT VME Process, serta membangun kestabilan produktivitas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Menjadikan referensi bagi penelitian mahasiswa selanjutnya terkait bidang yang serupa.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Handoko menguraikan hal tersebut ialah sebuah manajemen dalam menuruti standar organisasional di sebuah perusahaan. Lalu, Sjafri dan Aida mengatakan bahwa disiplin adalah watak dari diri seseorang mengikuti peraturan organisasi di lingkungan kerja(Nora Piti Nainggolan, 2017). Singodimedjo, mengatakan disiplin kerja ialah watak seseorang guna mengikuti norma yang berlaku di area tempat kerjanya melalui kesukarelaan hatinya. Menurut Hasibuan kedisiplinan berfungsi bagi pelaksanan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Nitayani *et al*., 2017).

Disiplin adalah sebuah proses peningkatkan kesadaraan seseorang guna memberdirikan arah organisasi secara objektif melalui ketaatan menjalani peraturan organisasi. Kunci utama perusahaan menilai karyawan ialah melalui kedisiplinan karyawan tersebut di dalam perusahaan. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo, yaitu sikap saling memberi rasa hormat, toleransi, serta taat peraturan. Karyawan yang tidak disipilin harus bersedia menerima sanksi yang ditetapkan (Rachman Saleh & Utomo, 2018).

Sutrisno mengatakan disiplin kerja merupakan tindakan individu yang seturut dengan tatanan yang ditetapkan baik lisan ataupun tulisan (Santoni & Wayan, 2018). Davis disiplin menyatakan disiplin ialah pengendalian tindakan

melalui semangat, melibatkan pengetahuan dalam menjalani ketetapan yang berujung pada relasi serta prestasi karyawan. (Ubaid *et al*., 2017).

Disimpulkan bahwasannya disiplin kerja ialah suatu peraturan dan tatanan perusahaan untuk karyawannya dan dilakukan dengan patuh, taat, dan wajib diikuti oleh setiap karyawan saat melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai suatu target dari setiap perusahaan.

2.1.1.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2017: 86) gambaran terbaik disiplin kerja yakni sebagai berikut:

1. Tinggi tingkat kepeduliannya para karyawannya kepada pencapaian target.
2. Meningkatnya ketertarikan kerja serta inisiatif karyawan.
3. Tingginya rasa tanggung jawab karyawan.
4. Solidaritas yang tinggi bagi 19ocial karyawan.
5. Besarnya rasa efisiensi serta produktivitasnya kerja karyawannya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Empat aspek disiplin kerja dari tenaga kerja (Ubaid *et al*., 2017) yaitu :

1. Kompensasi yang dikasih untuk karyawan tidak seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Pengawasan dari pihak perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja tidak berjalan baik.
3. Simpati dari pihak atasan kepada karyawan buruk.
4. Aturan kerja yang sering dilanggar oleh karyawan maupun perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang seharusnya menjadi standar

dan harus berjalan sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik di sebuah perusahaan, sehingga itu membuat disiplin kerja karyawan menurun.

2.1.1.4 Macam – Macam Tindakan Pendisiplinan

Tindakan pendisiplinan diuraikan menjadi dua yakni positif serta negatif. Tindakan positif yaitu, memberikan arahan menjalankan masa mendatang. (Berhardin & Syahril Ismail, 2020)

Tindakan yang negatif yaitu dihubungkan dari cara berikut ini :

1. Memberikan teguran secara lisan.
2. Dicutikan sementara waktu.
3. Mengusulkan dengan peringatan tertulis.
4. Menurunkan pangkat.
5. Dihilangkan haknya.
6. Meminta denda.
7. Dipecat.

Kasus pendisiplinan yang 20ocial20e didasarkan oleh perilaku karyawan. Pemecatan karyawan salah satu bentuk disiplin 20ocial20e, hal tersebut membutuhkan pertimbangan dalam menjalankannya. Pertimbangan memperhatikan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Hasan dalam (Ubaid *et al*., 2017) menjabarkan indikator dari disiplin kerja yakni:

1. Melakukan serta menangani tugas tepat dengan waktu.

Karyawan harus ikut berpartisipasi terhadap mencapai visi dan misi

perusahaan, ketika karyawan tersebut diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka karyawan harus memegang teguh kepercayaan itu dan memberikan hasil yang maksimal dengan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan nya sesusai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Bekerja secara kreatif dan inisiatif.

   Karyawan akan dinilai dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan, dan dilihat dari bagaimana kedisiplinannya dalam bekerja. Mengerjakan pekerjaan secara monoton dan tidak menunjukkan sikap inisiatif dari diri karyawan akan membuat motivasi yang tidak baik dan akan menyebabkan ketidakpuasaan dari pihak perusahaan. Karyawan yang memiliki inisiatif, ide-ide baru, dan kreatifitas akan menunjukkan tingginya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi juga.

3. Melakukan pekerjaan secara jujur, bersemangat serta tanggung jawab.

   Sikap dan perilaku merupakan tanda baik dalam melihat bagaiman disiplin kerjanya, dengan menerapkan sifat yang jujur dalam bekerja karyawan tersebut akan dipercayai oleh pihak-pihak perusahaan maupun rekan kerjanya, karyawan yang memiliki sikap penuh semangat akan lebih peduli menjaga relasi yang baik antar karyawan, dan juga karyawan yang bertanggung jawab akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan disebut tidak bertanggung jawab ketika melakukan pekerjaan dengan disiplin kerja yang kurang, seperti menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, karyawan seharusnya

menerima tugas yang diberikan dan menyelesaikannya secara baik.

4. Datang dan pulang tepat waktu

   Efisiensi karyawan terhadap waktu sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang menjaga disiplin waktu dinilai oleh perusahaan. Karena sikap disiplin waktu ini akan mencegah tertundanya pekerjaan yang telah diberikan ke karyawan.

5. Bertingkah laku sopan

   Sikap dan perilaku terhadap rekan kerja dan atasan adalah tanda yang baik untuk sikap disiplin dalam bekerja. Karyawan yang disiplin akan bertingkah laku lebih sopan dan akan menjaga relasi yang baik antara dirinya dan rekan kerja bahkan atasan nya, begitupun dengan pihak – pihak yang lain yang ada hubungannya dengan perushaaan tempat karyawan itu bekerja.

2.1.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mondy, Keselamatankerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja terkait kecelakaan pekerjaan. Menurut Wahyu Ratna, keselamatan kerja merupakan ditunjuknya situasi aman, kerusakan ataupun kerugian di tempat kerja. Lalu ditarik kesimpulan keselamatan kerja yaitu situasi aman dan terdapat perlindungan untuk tenaga kerja dalam melaksanakan kerjaannya dari kecelakaan kerja ditempat kerja.(Ronatanjung & Nuryati, 2019)

Menurut Mangkunegara, keselamatan kerja merupakan situasi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya. Situasi aman berasal

dari dalam ataupun dari luar. Lingkungan internal melalui kemampuan seseorang dalam menjaga diri, kalau dari lingkungan luar nya yaitu bahaya yang terjadi dari luar dirinya.(Amrina & Yunita, 2018) Menurut Nurjaman, keselamatan kerja ialah terhindarnya karyawan penyebab gangguan fisik serta mental saat menjalankan pekerjaan.(Suwarno *et al*., 2019)

Bangun Wilson memaparkan keselamatan kerja yaitu penjagaan keamanan kerja dari fisik maupun mental tenaga kerja di tempat kerjanya.(Berhardin & Syahril Ismail, 2020). American Society of Safety Engineers (ASSE) mengemukakan keselamatan kerja ialah aktivitas pencegahan berbagaijenis kecelakaan kerja. (Nur & Dwi Oktaviana, 2019)

Jadi bisa ditarik kesimpulan kalau keselamatan kerja adalah sebuah aspek perlindungan kepada karyawan dengan menerapkan segala cara untuk mengendalikan dan meminimalisir potensi bahaya yang terjadi akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.2.2 Kewajiban Perusahaan Dalam Keselamatan Kerja

Menurut Hariandja dalam (Nur & Dwi Oktafia, 2018) kewajiban perusahaan dijabarkan sebagai berikut :

1. Merawat semua area kerja agar aman serta higienis.
2. Mengikuti standar keselamatan kerja yang berlaku.
3. Menulis kejadian kecelakaannya yang terjadi terkait keselamatan kerjanya karyawan.

2.1.2.3 Syarat-syarat Keselamatan Kerja

UU No 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatannya kerja, dalam (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) menyebutkan syarat keselamatan kerjanya sebagai berikut:

1. Meminimalisir kecelakaannya kerja yang dilakukan oleh karyawan.
2. Menangkal, meminimalisir dan mematikan kejadian elektrik.
3. Mencegahnya dan menguranginya bahaya peledakan
4. Memberikannya ruang ataupun jalan guna mengamakan diri dari kebakaran atau kejadiannya berbahaya lainnya.
5. Memberikan bantuanpada korban yang mengalami kecelakaan.
6. Memberikan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerjanya.
7. Menghindari dan mengontrol suhu, kelembabannya, debu, kotoran asapnya, uap, gas, hembusan angin, cuacanya, sinar ataupun radiasi, suara serta vibrasi.
8. Menangkal serta mengontrol munculnya penyakit.
9. Medapatkan kecukupan cahaya.
10. Mengusahakan kelembaban suhu.
11. Membuat filterisasi udara.
12. Menjaga kebersihan, kesehatan,serta ketertiban
13. Mendapatkan kecocokan dengan tenagakerja, alat kerjanya, lingkungannya, serta proses kerjanya.
14. Meenjaga serta memperlancarnya angkutan sumberdaya ataupun barang.
15. Menjaga serta memelihara jenis bangunannya.

16. Mengamankannya serta memperlancarnya kerjaan bongkar-muat dan penahanan barang.
17. Menhindari terkena bahayanya aliran listriknya.
18. Menyesuaikan serta menyempurnakan keamanan kerja.

2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja

Mondy dalam (Ronatanjung & Nuryati, 2019) menjelaskan indeks keselamatan kerja yakni :

1. Tingkat pemahaman dalam penggunaan atribut keselamatan benar.
2. Tingkat pendidikannya serta pelatihannya pada keselamatan.
3. Tingkatnya pengendalian administrasi serta personil.
4. Jaminannya pada keselamatan.
5. Peningkatan kelengkapan.

2.1.3 Kesehatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

UU Republik Indonesia No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan ialah dimana kondisi kesejahteraan tubuh, rohani, serta sosial menjadikan individu produktif secara sosial dan ekonomis.(Kusuma, 2017). Yuli menjelaskan bahwasanya kesehatan kerjanya menjelskan kondisi bebas gangguan fisiknya, mental, emosional ataupun rasa sakit lingkungan kerja. Mathis dan Jakson memaparkan bahwasanya karyawan yang sehat ialah karyawan bebas penyakit, cidera serta kendala mental.(Nur & Dwi Oktafia, 2018)

Kesehatan kerja ialah keadaaan bugar seseorang baik jasmani, rohani ataupun 26ocial. Berkaitan dengan penghindaran dari penyakit yang merusak mental ataupun fisik akibat kesalahan dilokasi kerja.(Bernhardin & Syahril Ismail, 2020)

Disimpulkan bahwasannya kesehatan kerja ialah upaya perindungan diri seperti memperoleh jaminan kesehatan, perlindungan untuk jasmani dan rohani karyawan pada saat bekerja, meminimalisir masalah kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan seperti karyawan yang sakit akibat dari suatu pekerjaan ditempat kerja guna meningkatkannya produktivitasnya kerja, menjaga karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

2.1.3.2 Jenis Kesehatan Kerja

Flippo Panggabean dalam (Nur & Dwi Oktafia, 2018) membagi kesehatan kerja menjadi dua bagian, yakni sebagai berikut

1. Physical Health, yaitu :
    a. Pengecekan jasmani prapenempatan,
    b. Pengecekan jasmani secara berkala serta sukarela untuk semua personalia
    c. Klinik medis berstaf serta berperlengkapan yang baik,
    d. Simpatisme sistematik serta preventif dicurahkan pada tekanan industri.
2. Mental *Health*, yaitu :
    a. penyediaan penyuluhan serta psikiater terlengkap.
    b. Pendidikan terkait masalah mental diterapkan olhe personalia.
    c. Mengembangkan serta memelihara efesiensi program kemanusiaan .

2.1.3.3. Penyebab Bahaya Kesehatan Kerja

Menurut Ridley dalam (Berhardin & Syahril Ismail, 2020), ada beberapa sebab terjadinya kendala kesehatan yaitu :

1. Debu

   Terhirupnya debu secara berlebihan mengakibatkan randang paru-paru.

2. Racun

   Penyerapan racun pada tubuh tergolong cepat jika tubuh terkena racun, maka organ dalam tubuh terjangkit pula.

3. Zal pelarut

   Kulit berfungsi menyerap zat pelarut. Jika zat pelarut yang diserap berlebihan akan menyebabkan gangguan pada kulit.

4. Panas dan lembab

   Area kerja yang panas serta lembab memicu terjadinya kekurangan zat cairan pada tubuh dan terjadi kelelahan pda sel tubuh.

5. Tekanan/ Stress

   Terjadinya stress jika dalam mengerjakan pekerjaan terdapat desakan, tekanan, serta tuntutan.

2.1.3.4 Tugas pokok pelayanan kesehatan kerja.

Tugas pelayanannya kesehatan kerjanya utama dalam perushaaan meliputi :

1. Memeriksa kondisi kesehatan secara berkala.
2. Pelatihan pada lingkungan kerja

3. Pencegahan serta pengobatannya pada penyakit umumnya dan penyakit akibat kerjanya.
4. Menyampaikan masukan perencanaan, pembuatan tempat kerja, serta pemilihan alat pelindung diri.
5. Menyediakan Ahli K3 medis ditempat kerja untuk melakukan pertolongan pertama.

2.1.3.5 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Indah Puji dalam (Berhardin & Syahril Ismail, 2020) Indikator ataupun Faktor terkait kesehatan kerja yakni:

1. Pengaturan udara
   a. Kurangnya pergantian udara pada tempat kerja.
   b. Pengaturan udaranya tidak terkondisi.
2. Kondisi fisik pegawai
   a. Terkendalanya panca indra serta energy pada tubuh tenaga kerja.
   b. Pengendalian emosional yang kurang.
   c. Jaminan kesehatan yang kurang.
3. Pengaturan pencahayaan serta penerangan
   a. Terpenuhinya pencahayaan dalam area kerja.
   b. Terarahnya penerangan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan, produktivitas kerja ialah kualitas serta kualitas kerja yang dinilai perusahaan serta mempertimbangkan biaya produksi. Menurut Sinungan, produktivitas diartikan efesiensi dalam mengelola barang atas jasa dengan mempergunakan sumber daya yang ada. Keahlian menghasilkan produk secara optimal dengan mempergunakan sumber, sarana serta prasarama yang tersedia.(Rachman Saleh & Utomo, 2018)

Menurut Torang, produktivitas ialah pencapaian target kerja baik kuantitas serta kualitas berdasarkan fungsi norma serta standar perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, Produktivitas ialah bukti pencapaian target kerja yang terkait dengan kepuasan serta strategi dalam mencapai kontribusi ekonomi (Nora Piti Nainggolan, 2017).

Produktivitas ialah prestasi pencapaian target perusahaan dilakukan oleh karywan. Membandingkan antara keluaran dan pemasukan yang didapatkan. Hasil yang didapatkan ialah hasil efesiensi. (Kusuma, 2017)

disimpulkan bahwasannya produktivitas kerja ialah keahlian suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dari bermacam sumber daya untuk menaikkan kualitas serta kuantitas pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto dalam (Ubaid *et al*., 2017), produktivitas tenaga kerja didorong berbagai faktor, seperti :

1. Tingkat Pendidikan

   Karyawan yang memiliki pendidikan akan meningkatkan kemampuan dan pernguasaan di dalam pekerjaan yang dilakukannya, karyawan yang sudah dibekali dengan pendidikan diharapkan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan,

2. Keterampilan

   Keterampilan dipengaruhi oleh pendidikan formal serta informal, tersedianya pelatihan di suatu perusahaan baik secara teknis maupun manajerial sangat menentukan produktivitas di suatu perusahaan.

3. Disiplin

   Tingginya sikap disiplin yang ditanamkan oleh karyawan di suatu perusahaan memicu tumbuhnya semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas akan cepat selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Sikap dan Etika Kerja

   Karyawan harus menerapkan sikap dan etika kerja dalam bekerja, dengan demikian karyawan akan mengerjakan sesuatu dengan rasa nyaman, beretika dan sikap indah akan tertanam di dalam diri karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaatnya dan meningkatkan produktivitas kerja.

5. Gizi Dan Kesehatan

Karyawan berkesehatan secara jasmani dan rohani akan menjadi karyawan yang semangat dalam bekerja sehingga hal itu akan meningkatkan produktivitas dikarenakan tidak ada karyawan yang akan izin.

6. Tingkat Penghasilan

   Karyawan yang mendapatkan penghasilan sesuai dengan tindak bekerja, maka karyawan menciptakan semangat serta menjadi rajin dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

7. Jaminan Sosial

   Perusahaan harus selalu menjaga karyawan, karena karyawan merupakan asset penting dalam perusahaan, karyawan harus diberikan jaminan social karena karyawan harus terjamin kesehatan dan yang lainnya, sehingga ketika karyawan mendapatkan hak nya maka karyawan akan semangat dan akan berpengaruh dalam produktivitas kerja.

8. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yangaman, tentram, bersih, nyaman akan membuat karyawan merasa bersyukur bekerja di lingkungan seperti itu, apalagi ketika karyawan mendapat teman kerja yang baik akan sangat meningkatkan produktivitas kerjanya.

9. Teknologi,

   Semakin maju teknologi semakin cepat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

10. Manajemen

Dalam perusahaan semua yang mengatur, mengawasi dan memberikan kontribusi di arahkan ke system manajemen, sehingga karyawan hanya mengikuti arahan dari pihak manajemen dalam mengatur dan memproduksi sesuatu. Pemahaman manajemen yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.4.3 Aspek Produktivitas Kerja

Ada 3 aspek produktivitas yang disimpulkan untuk mendapatkan dan menjamin produktivitas kerja yang tinggi yaitu : (Edy Sutrisno, 2017: 101)

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

   Kemampuan kerja dari diri seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi, karena kemampuan manajemen menjadi dasar penilaian tingkat produktivitas.

2. Aspek efisiensi tenaga kerja

   Efisiensi dan efektivitas kerja dalam diri karyawan adalah modal untuk membantu produktivitas kerja, karena dengan adanya efisiensi dan efektivitas tersebut dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas yang tinggi.

3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

   Kondisi fisik dalam lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan sangat diperlukan dan sangat memberikan kontribusi nyata dalam menaikkan produktivitas kerja.

2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam Kusriyanto (Hanafi Asnora, 2020), indikator produktivitas kerja adalah :

1. Keadaan Fisik.

   Tenaga kerja dengan keadaan fisik yang baik dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena karyawan akan lebih semangat mengerjakan pekerjaannya.

2. Pendidikan.

   Tenaga kerja berpendidikan akan tertarik dengan peningkatan produktivitas kerja. Sehingga lebih tau mana kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas dan tenaga yang berpendidikan akan memberikan hasil yang maksimal dan lebih disiplin dalam bekerja agar tidak mengecewakan pihak perusahaan.

3. Metode Kerja.

   Metode kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan perkejaan, karena metode kerja yang tepat tidak akan menyusahkan dan akan meningkatkan, mempercepat dan melancarkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

4. Lingkungan Kerja.

   Lingkungan kerja berkondisi nyaman, luas, dan aman dari debu yang membuat pernafasan dan masalah lainnya pada karyawan saat melakukan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak terganggu serta lebih fokus mengerjakan pekerjaanya dengan begitu produktivitas kerja pun meningkat.

5. Sikap dan Kebiasaan.

   Sikap dan kebiasaan dari diri karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di suatu perusahaan. Sikap karyawan yang tidak disiplin contohnya, ketika karyawan tersebut terlambat masuk kerja itu akan membuat karyawan tersebut lambat melakukan pekerjaannya. Kebiasaan karyawan yang selalu melanggar peraturan saat bekerja juga berpengaruh terhadap produktivitas. Ketika karyawan melanggar dan karyawan tersebut mengalami kecelakaan kerja, maka pihak karyawan dan perusahaan akan menghentikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut semantara waktu dan akan menghambat produktivitas dari perusahaan.

6. Peralatan yang Digunakan.

   Peralatan yang digunakannya karyawan harus terstandar. Tidak satupun peralatan yang akan menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya kabel las yang tidak bisa digunakan karyawan, hal itu akan menyebabkan kebakaran, ketika kebakaran terjadi maka pihak perusahaan akan mengalami kerugian waktu, biaya dan yang lainnya. Sehingga akan menghambat produktivitas kerja dari perusahaan itu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti tuntut untuk melihat perbedaan dalam penelitian baik penelitian secara pribadi ataupun penelitian terdahulu. Peneliti harus memperhatikan setiap kekurangan serta kelebihan dalam penelitiaan. Penelitian yang saat ini dilakukan

terkait disiplin kerja, keselamatan kerjanya, serta kesehatan kerjanya berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Hanafi Asnora, 2020) SINTA	Pengaruhnya Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplinnya Kerja Terhadap Produktivitasnya Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
2	(Berhardin & Syahril Ismail, 2020) SINTA	Pengaruh Kesehatan nya Kerja Dan Keselamatan Kerjanya Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesehatan dan keselamatan kerjanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
4	(Prabowo & Widodo, 2018) SINTA	Pengaruh Kesehatannya Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitasnya Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
5	(Ginting & Suana, 2020) DOAJ	Disiplin Kerjanya, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas nya Kerja Karyawan Sariasih Garment	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, keselamatan kerjanya dan kesehatan kerjanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
6	(Santoni & Wayan, 2018) DOAJ	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerjanya.
7	(Nora Piti Nainggolan, 2017) JIM/Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dikaji dari beberapa teori pendukung penelitian terkait variable disiplin kerjanya, keselamatan kerjanya serta kesehatan kerjanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT VME Process. Dikemukakan bahwasannya setiap variable bebas berpengaruh kepada variable terikat. Kesimpulan kerangka pemikiran penelitian dijabarkan sebagai beriku:

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja disebabkan karena ketika tenaga kerja atau karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka perusahaan lambat untuk mencapai tujuannya

akibatnya produktivitas kerja menjadi menurun. Mulai dari karyawan tidak disiplin waktu seperti karyawan datang terlambat, itu akan membuat karyawan tersebut akan lebih lambat melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang sedang dilakukan di lokasi kerja menjadi tidak selesai secara cepat dan tepat waktu. Begitupun sebaliknya ketika karyawan menanamkan sikap disiplin kerja, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan cepat dengan meningkatnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Setiap individu wajib menerapkan sikap kedisiplinan dalam dirinya sebagai penilaian perusahaan atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Rachman Saleh & Utomo, 2018)

2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja karyawannya dilihat dari, ketika seorang karyawan tidak menjaga keselamatan dirinya di dalam sebuah pekerjaan, karyawan tersebut tidak berhati – hati dan tidak memperhatikan tindakan ataupun situasi yang berpotensi bahaya baik dalam dirinya maupun dari luar, dan kecelakaan kerja pun terjadi itu akan membuat karyawan tersebut mengalami cedera sehingga para karyawan tersebut harus dilakukan penanganan untuk menyembuhkan luka dari kejadian kecelakaan kerja akibat dari tidak memperhatikan keselamatan kerjanya. Ketika semua itu terjadi karyawan dan pihak perusahaan mengalami kerugian di waktu, biaya, kepercayaan dari *client* dan juga produktivitas akan berkurang karena karyawan mengalami cedera dan tidak dapat bekerja. Kalaupun ada karyawan yang masih sanggup untuk bekerja

saat mengalami cedera atau kecelakaan kerja, karyawan tersebut tidak optimal melakukan pekerjaannya. Tingkat keselamatan menentukan terjadinya tingkat keselamatan, tingkat keselamatan menentukan tingginya tingkat produktivitas.(Suwarno *et al.*, 2019)

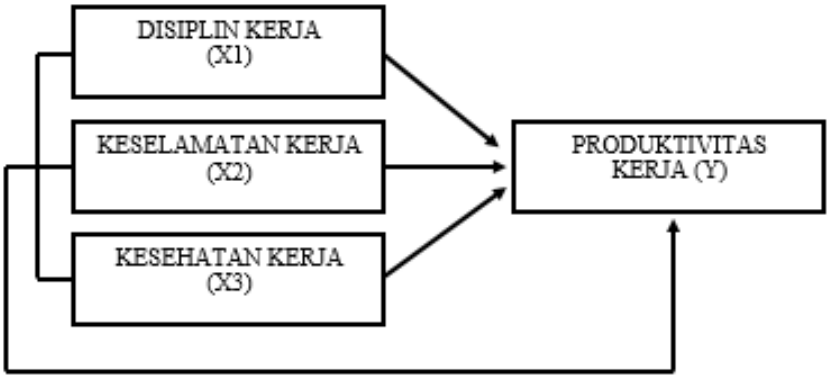
2.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesehatan kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja karyawannya dilihat dari ketika keryawan mengalami sakit yang diakibatkan oleh kegiatan dari pekerjaan yang dilakukannya ditempat kerja, ataupun kesehatan yang terganggu akibat dari lingkungan tempat kerja yang tidak sehat maka, karyawan tersebut akan jatuh sakit dan tidak dapat masuk kerja, produktivitas perusahaan akan menurun karena karyawan akan izin untuk tidak masuk dan pekerjaan karyawan itu yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan cepat jadi ikut terhambat. Perncanaan kesehatan kerja efektif dan sesuai syarat memberi manfaat pada karyawan serta perusahaan, karena karyawan jarang absen dan akan mampulebih produktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.(Nitayani *et al*., 2017)

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja serta Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kedisiplinan menciptakan ketenangan, kedamaian menyelesaikan tugas perusahaan kedisiplinan diterapkan juga dalam penggunaan waktu, penggunaan waktu yang tepat dapat meningkatkan keselamatan yang baik karena tidak

terburu-buru dalam menyelsaikan tuga, penyelesaian tugas sesuai standar keamanan juga menjadi pengaruh dalam kesehatan. Keseimbangan antara disiplin, keamanan, serta kesehatan dalam bekerja mampu meningkatkan produktivitas kinerja. (Ginting & Suana, 2020)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitiannya berasaskan kepada kerangka penelitian sebelumnya ialah sebagai berikut:

H^1 : Disiplin Kerja(X^1) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H^2 : Keselamatan Kerja(X^2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H^3: Kesehatan Kerja(X^3) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H^4 : Disiplin Kerja(X^1) , Keselamatan Kerja(X^2) serta Kesehatan Kerja(X^3) memiliki pengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITAN

3.1 Jenis Penelitian

Peneliti memakai penelitian *descriptive research* artinya penelitian diarahkan guna memberikan gejala, fakta ataupun kejadian sistematis serta akurat, terkait karakteristik populasi. (Ahyar, Maret, *et al*., 2020: 54)

3.2 Sifat Penelitian

Replikasi merupakan sifat yang terdapat pada studi ini dengan mengembangkan penelitian terdahulu tetapi berbeda objek, variable serta periode.

3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya ditetapkan pada PT VME Process yang berlokasi di Kel. Tg. Sengkuang, Kec. Batu Ampar, Kota Batam – Provinsi Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitiannya dilakukan tanggal 01 Maret 2021 sampai 01 Juli 2021. Pengumpulan data dilakukan pada saat peneliti melakukan praktek kerja lapangan selama kurun waktu 4 bulan, dan observasi dilakukan pada saat karyawan bekerja untuk melihat langsung kejadian yang terjadi di lapangan dan untuk penyebaran kuesioner dilakukan pada saat karyawan istirahat kerja. Jadwal penelitan yang

peneliti lakukan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Pengambilan Data														
Pengolahan Data														
Penyusunan Laporan														
Kesimpulan														

Sumber : Peneliti, 2021

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah target penelitian ataupun pengamatan yang bersifat sama (Nuryadi, Tutut, *et al*., 2017). Makhluk hidup serta benda lainnya tergolong pada populasi. Penelitian ini didasarkan pada jumlah data karyawan yaitu, karyawan yang bekerja di PT VME Process sebanyak 327 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasinya yang diambil untuk dijadikannya objek serta penentuan kesimpulannya. (Nuryadi, Tutut, *et al*., 2017) Penentuan sampel penelitian melalui rumus Slovin. Dirumuskan sebagai berikut :

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

Rumus 3.1 **Metode Slovin**

Keterangan

n = total Sampel

N = total Populasi

1 = Konstanta

e^2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolelir sebesar 5%

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

$$n = \frac{327}{1+(327\ X\ 0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{327}{1+(327\ X\ 0{,}0025)}$$

$$n = \frac{327}{1.8175}$$

$n = 179{,}917$ (Dibulatkan menjadi 180)

Sampel penelitian ini berjumlah 180 karyawan PT VME Process.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Pengambilan teknik sampelnya dijalankan melalui cara *non probability sampling* yakni tidak membagikan kesempatan yang sama bagi anggota populasi sampel.(Rachman Saleh & Utomo, 2018). Jenis *non probability sampling* yang dipilih ialah *purposive sampling* yakni anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan dari penelitian.

3.5 Sumber Data

Data primernya ataupun data sekundernya digunakan mejadi sumber data.

Data primernya didapatkan dan dikumpulkan penulis dengan terjun langsung ke sumber datanya. Data primer dijuluki data *real* ataupun data baru yang bersifat up to date. Data sekundernya ialah data yang diperoleh tidak langsung dari objek penelitiannya, peneliti mengumpulkan data dari pihak lain. (Nuryadi, Tutut, *et al*., 2017)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metodenya pengumpulan datanya melalui hubungan langsung objek penelitian yakni :

1. Observasi

   Peneliti mengobservasi secara langsung terjun ke lapangan dengan mengamati masalah dan proses yang terjadi di PT VME Process sebagai bahan untuk menganalisis.

2. Wawancara

   Peneliti melakukan kegiatan Tanya-jawab secara lisan kepada beberapa narasumber untuk mendapatkan informasi di lokasi penelitian.

3. Penyebaran Kuesioner

   Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel untuk di analisis di penelitian ini.

4. Studi Kepustakaan

   Mendeteksi jurnal, bukunya, arsip laporan yang berkaitan dengan topic penelitian.

Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan kamera guna mengambil gambar dari lokasi penelitian saat peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian.

3.6.1 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan datanya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT VME Process dengan skala pengukuran melalui skala likert. Dalam buku (Gani & Amalia, 2018, : 32) pengukuran pendapat serta persepsi individu mengenai fenomena sosial menerapkan skala likers. Fenomena tersebut ditetapkan sebgai variabel penelitian. Indeks pertanyaan ataupun pernyataan diukur melalui skala likert.

Tabel 3.2 Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel termasuk spesifikasi semua variabel penelitian yang berhubungan konkret serta realitas sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh peneliti yang lainnya.(Ronatanjung & Nuryati, 2019)

Variabel disiplin kerjanya (X1), variable keselamatan kerjanya (X2), dan variabel kesehatan kerjanya (X3) sebagai variabel bebas **(***Independent Variable)* atau sebagai variabel yang mempengaruhi sedangkan Produktivitas kerja (Y)

sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) atau sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau (*Independent Variable).*

3.7.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

3.7.1.1 Disiplin Kerja

Progress dalam membentuk karakter individu dalam menjalankan norma perusahaan demi pencapaian tujuan. (Rachman Saleh & Utomo, 2018)

3.7.1.2. Keselamatan Kerja

Rasa aman, tentram serta damai yang dirasakan individu dalam menjalani tugas perusahaan. Kondisi tersebut berasal dari internal ataupun eksternal.(Amrina & Yunita, 2018)

3.7.1.3 Kesehatan Kerja

Mathis dan Jakson menjabarkan bahwasannya dinyatakan sehat yakni karyawan bebas penyakit, cidera serta kendala mental.(Nur & Dwi Oktaviana, 2019).

Tabel 3.3 Operasional Variabel Independen

Variabel	Operasional Variabel		
	Indikator	**Kategori**	**Tingkat Pengukuran (Skala)**
Disiplin Kerja X1	1) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat dengan waktunya 2) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif 3) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab 4) Datang dan pulang tepat waktu 5) Bertingkah laku sopan	Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju (1-5)	Likert
Keselamatan Kerja (X2)	1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan dan diperhatikan dari segi keamanannya. 2) Ruang kerja yang terlalu padat, sempit dan sesak. 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. 4) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak 5) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik	Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju (1-5)	Likert
Kesehatan Kerja (X3)	1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya. 3) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat. 4) Emosi pegawai yang tidak stabil. 5) Program jaminan kesehatan 6) Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja 7) Pengaturan penerangan	Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju (1-5)	Likert

3.7.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

3.7.2.1. Produktivitas Kerja

Pencapaian individu dalam mencapai target kerja, mengutamakan keefesiensian kerja. Produktivitas kerja berprinsip pengeluaran harus lebih kecil dari pendapatan. (Kusuma, 2017).

Tabel 3.4 Operasional Variabel Dependen

Variabel	**Operasional Variabel**		
	Indikator	**Kategori**	**Tingkat Pengukuran (skala)**
Produktivitas Kerja (Y)	1) Keadaan Fisik. 2) Pendidikan 3) Metode Kerja 4) Lingkungan Kerja 5) Sikap dan Kebiasaan 6) Peralatan yang Digunakan	Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju (1-5)	Likert

3.8 Metode Analisis Data

Penelitiannya memakai cara kuantitatif dalam mengumpulkan datanya. Peneliti memverifkasi teori dengan menjawab pertanyaan penelitian yang diperoleh dari teori. Setiap pertanyaan melingkupi variable.(Ahyar *et al*., 2020: 335) Dalam penelitian ini SPSS 25 dijadikan alat pengujian dengan analisis data berikut :

3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Menguji kelayakan kuisioner untuk dijadikan menjadi instrument peneliatian.

3.8.1.1 Uji Validitas

Menguji kelayakan peritem pertanyaan melalui uji signifikansi korelasi bernilai 0.05. Kriteria tersebut layak diterima, nilai correlation rhitung > rtabel bernilai positif maka indeks pertanyaan valid. (Nora Piti Nainggolan, 2017)

3.8.1.2 Uji Realibitas

Reliabilitas instrument ditentukan melalui teknik Alpha Cronbach. Variabel dinyatakan reliabelitas apabila cronbach alpha > dari 0.6 (Nora Piti Nainggolan, 2017).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Dilakukan agar melihat kenormalan nilai residual. Uji normalitas dnilai melalui *kolmogorov*-Smirnov, nilai *probability sig* (2 tailed) > 0.05 dikatakan normal, jika nilainya < 0.05 maka data dikatakan tidak normal.(Nuryadi, Astuti, *et al.*, 2017)

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bukan hanya terletak hubungan data pada suatu variabel, namun berhubungan sesama variable bebas. Jika dua ataupun lebih

variable independent dalam model regresi dinyatakan linear erat, maka inilah yang disebut kondisi multikolinieritas. (Gani & Amalia, 2018)

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dinyatakan melalui kondisi varian serta nilai sisa tidak serupa (unequal) dengan pengamatan lain. Variabel disebut dalam posisi heteroskedastisitas jika penyebaran titik pengamatan di atas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y, mengarah ke satu pola yang tidak jelasnya.(Gani & Amalia, 2018)

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang mendeskripsikan korelasi fungsional dua variabel. Variabel Y disebut sebagai variabel dependen, dan variabel X disebut variabel independen. (Gani & Amalia, 2018)

Rumus 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

$$\mathbf{Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e}$$

Y = *Dependent Variable* (Produktivitas Kerja)

A = Konstanta b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = *Independent Variable* (Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja)

e = Error / Variabel penggangg

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien Determinasinya (r^2) ialah sebuah bilangan presentase varians perubahan nilai Y yang ditetapkan dengan variasi perubahan nilai X. Jika R^2 diperoleh besar ataupun mendekati 1 maka dinyatakan variabel X terhadap variabel Y semakin besar. (Gani & Amalia, 2018)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengetahuan tentang sesuatu tertentu yang diyakini benar, berpedoman pda pertanyaan serta pernyataan dirangkai menjadi masalah penelitian yang berwujud dugaan penelitian. (Nuryadi *et al.*, 2017: 81) Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji t ialah menguji dampak variabel bebas secara bergantian (parsial) terhadap variabel terikatt. Uji ini melalui perbandingan t hitung dengan t tabel.

Rumus 3.3 Uji T

$$\text{t hitung} = \frac{\text{koefisiensi regresi variabel bebas}}{\text{standard error penduga bi}}$$

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F mendeteksi *independents variable* secara simultan berdampak secara signifikansi terhadap *dependent variable* (Nora Pitri Nainggolan, 2017). Hipotesis penelitian ini yaitu:

H_0 = Variabel- variable bebas yaitu disiplin kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variablel terikatnya yaitu produktivitas kerja.

H_a = Variabel- variavel bebas yaitu disiplin kerja, kesehatan kerja serta keselamatan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variablel terikatnya yaitu produktivitas kerja.

Dilihat melalui :

1. Apabila probabilitas signifikan >0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila probabiltas signifikan <0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

UPB

Universitas Putera Batam