

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT INTERPAK
INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Davin Velda
160910083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT INTERPAK
INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Davin Velda
160910083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Davin Velda
NPM : 160910083
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Program Studi Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
INTERPAK INDUSTRIES BATAM**

Adalah hasil karya 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 didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat 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, 7 Februari 2020

Davin Velda
160910083

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT INTERPAK
INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Davin Velda
160910083**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 7 Februari 2020

Pembimbing

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interpak Industries Batam. Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin sampling dengan margin error 5% dari 331 karyawan maka diperoleh sampel sebanyak 117 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi berganda (R^2) sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan software program SPSS 24. Hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 64,4% artinya disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh sebesar 64,4% terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan disiplin (X_1) berpengaruh sebesar 37,2%, keselamatan (X_2) berpengaruh sebesar 14,5%, kesehatan (X_3) berpengaruh sebesar 16,8% terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil uji t disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, keselamatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interpak Industries Batam.

Kata kunci : disiplin, keselamatan, kesehatan, produktivitas kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of discipline, safety and health at work productivity of employees of PT. Interpak Industries Batam. Sampling using slovin sampling technique with a margin of error of 5% from 331 employees, a sample of 117 respondents was obtained. Methods of data collection using a questionnaire with data quality tests using validity and reliability tests, classic assumption tests, influence tests using multiple linear regression and multiple coefficient of determination (R²) while hypothesis testing using the t test and F test using SPSS 24 software program. Coefficient results multiple determination (R²) of 64.4% means that discipline (X1), safety (X2), and occupational health (X3) have an effect of 64.4% on work productivity (Y). The results of multiple linear regression analysis showed discipline (X1) had an effect of 37.2%, safety (X2) had an effect of 14.5%, health (X3) had an effect of 16.8% on work productivity (Y). From the results of the t test it was concluded that discipline partially had a significant effect on work productivity, safety partially had a significant effect on work productivity, and health partially had a significant effect on work productivity. F test results indicate that discipline, safety and occupational health simultaneously have a significant effect on the work productivity of employees of PT. Interpak Industries Batam.

Keywords: *discipline, safety, occupational health, work productivity*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa 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 tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si
2. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
3. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Teman dan Saudara saya

Semoga Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 07 Februari 2020

Davin Velda

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.1.1.2 Indikator dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
2.1.2 Keselamatan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja	13
2.1.2.1 Indikator Keselamatan Kerja.....	14

2.1.3	Kesehatan Kerja	15
2.1.3.1	Pengertian Kesehatan Kerja	15
2.1.3.2	Indikator Kesehatan Kerja	16
2.1.4	Produktivitas Kerja	17
2.1.4.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2.1.4.2	Indikator Produktivitas Kerja	19
2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	25
2.3.2	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	26
2.3.3	Pengaruh Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	27
2.4	Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	29
3.2	Operasional Variabel.....	29
3.3	Populasi Dan Sampel Penelitian	33
3.3.1	Populasi Penelitian.....	33
3.3.2	Sampel Penelitian	34
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5	Metode Analisa Data.....	35
3.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	36
3.5.1.1	Uji Validitas.....	36
3.5.1.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	37
3.5.2.1	Uji Normalitas Data.....	37
3.5.2.2	Uji Multikolinearitas	37
3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	38

3.5.3	Uji Pengaruh	38
3.5.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.5.3.2	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	39
3.5.4	Hipotesis	40
3.5.4.1	Uji F.....	40
3.5.4.2	Uji t.....	40
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	41
3.6.1	Lokasi Penelitian	41
3.6.2	Jadwal Penelitian	41
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	43
4.1.1	Hasil Analisis Deskriptif Responden.....	43
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.1.2.1	Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_1)	46
4.1.2.2	Hasil Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X_2)	48
4.1.2.3	Hasil Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja (X_3)	50
4.1.2.4	Hasil Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	52
4.1.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	55
4.1.3.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	56
4.1.3.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_3).....	57
4.1.3.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	58

4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas Data	59
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	60
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	62
4.1.5.1	Hasil Regresi Linier Berganda	62
4.1.5.2	Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)...	64
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	65
4.1.6.1	Hasil Uji F	65
4.1.6.2	Hasil Uji t	66
4.2	Pembahasan	68
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	68
4.2.2	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	69
4.2.3	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	71
4.2.4	Pengaruh Simultan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	74
5.2	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan PT. Interpak Industries Batam Januari - September 2019	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
Tabel 3.2	Karyawan PT. Interpak Industries Batam November 2019	33
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	42
Tabel 4.1	Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.4	Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	46
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Keselamatan Kerja (X_2)	48
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kesehatan Kerja (X_3)	50
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_2)	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_2)	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_3)	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_3)	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	58
Tabel 4.15	Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.17	Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.18	Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	65
Tabel 4.19	Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.20	Hasil Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 ` Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Turnitin
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji SPSS 24
- Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam
- Lampiran 7 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8 Pengisian Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Kinerja perusahaan yang baik sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas kerja karyawan juga dapat diartikan sebagai ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

Tinggi rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya dimulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diteliti adalah disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (Gaol, 2014:686).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dalam perusahaan tempatnya bekerja (Hasibuan, 2017:193). Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Selain disiplin karyawan, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keselamatan kerja karyawan. Keselamatan kerja adalah suatu kegiatan yang menyangkut seluruh proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang timbul saat karyawan bekerja (Puspita, 2018:14).

Kecelakaan bukanlah suatu peristiwa yang terjadi secara kebetulan saja atau karena persoalan nasib. Kecelakaan kerja sebagai suatu peristiwa yang tidak terencanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personalianya. Kecelakaan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena kelambatan produksi yang bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian (Gaol, 2014:775).

Di samping usaha untuk mencegah para karyawan mengalami kecelakaan, perusahaan perlu juga memelihara kesehatan para karyawannya. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stres (ketegangan), maupun karena kecelakaan (Gaol, 2014:783).

Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal.

Penelitian ini dilakukan di PT Interpak Industries Batam yang merupakan perusahaan yang memproduksi produk kemasan. PT Interpak Industries Batam berlokasi di Jl. Engku Putri - Puri Industrial Park 2000 Blok C No.6 Batam Centre. Berdasarkan observasi awal di PT Interpak Industries Batam terdapat

masalah pada tingkat kedisiplinan karyawan., keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Interpak Industries Batam
Januari - Oktober 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Absen		Kecelakaan Kerja		Sakit
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Januari	356	0	0%	0	0%	0
Februari	347	18	5,19%	2	0,58%	2
Maret	352	0	0%	0	0%	0
April	374	5	1,34%	1	0,27%	0
Mei	338	4	1,18%	2	0,59%	2
Juni	373	1	0,27%	1	0,27%	1
Juli	370	0	0%	0	0%	0
Agustus	369	0	0%	0	0%	0
September	354	7	1,98%	2	0,56%	2
Oktober	354	6	1,69%	1	0,28%	0

Sumber: Data PT Interpak Industries Batam (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada bulan Januari sampai Oktober 2019 jumlah karyawan dan absensi karyawan mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bulan April sebanyak 374 karyawan dan jumlah karyawan terendah terdapat pada bulan Mei sebanyak 338. Hal ini menunjukkan sering terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan. *Turnover* karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan karena perusahaan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru. Pada Tabel 1.1 juga diketahui bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi. Absensi karyawan yang tertinggi dialami pada bulan Februari sebanyak 18 karyawan (5,19%).

Berdasarkan uraian tersebut terdapat ciri-ciri karyawan yang tidak disiplin karena adanya fluktuasi jumlah karyawan dan juga masih terdapat karyawan yang

absen. Hal ini apabila dibiarkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang berakibat pada kurang optimalnya produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan Tabel 1.1 juga dapat diketahui bahwa keselamatan kerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat kecelakaan karyawan pada bulan Januari sampai Oktober 2019 yang mengalami fluktuasi. Kecelakaan kerja tertinggi dialami pada bulan Mei sebanyak 2 karyawan (0,59%). Sedangkan tingkat kesehatan karyawan pada bulan Januari sampai Oktober 2019 Kurang baik karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit.

Molamohamadi (2014) melakukan penelitian dengan judul *The Relationship between Occupational Safety, Health, and Environment, and Sustainable Development: A Review and Critique* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Molamohamadi, 2014).

Kedisiplinan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Interpak Industries Batam dengan judul “Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Interpak Industries Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat karyawan yang absen berfluktuatif
2. Terjadi *turnover* karyawan di bulan Oktober sebanyak 15 orang
3. Masih ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, dana, tenaga, serta agar penelitian lebih mendalam dan terarah maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Materi kajian pada penelitian ini dibatasi hanya pada disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan, serta produktivitas kerja karyawan
2. Responden yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Interpak Industries Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam?
3. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam?

4. Apakah disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai kalangan, antara lain yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga sebagai perbandingan dari teori yang ada dengan apa yang terjadi dalam

praktek tentang disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, serta produktivitas kerja.

- b. Untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang lingkungan kerja, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, serta produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Interpak Industries Batam dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatutnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Nawawi, 2011:330). Sedangkan pendisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya (Siagian, 2011:305).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat membutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan iklim kerja yang kondusif dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi (Handoko, 2011:208). Untuk itu pemimpin sangat perlu menegakkan dan memelihara disiplin kerja yang bersifat

fleksibel dan dinamis dalam arti mampu bersikap dan berperilaku bijaksana dan konsekuen dalam memberikan sanksi/hukuman pada setiap pelanggaran terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2.1.1.2 Indikator dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Handoko, 2011:208):

1. Adanya prosedur kerja yang jelas untuk menghindari penyelewengan
2. Adanya peraturan tertulis yang harus ditaati karyawan
3. Adanya tanda larangan
4. Pemberian peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan
5. Skorsing dari pekerjaan
6. Untuk pelanggaran yang berat dilakukan pemecatan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017:193):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan, maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya sesuai. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan

ataumanajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya sangsi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang

telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan *indiscipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang *indiscipliner*, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap *indiscipliner* karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menyangkut seluruh proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang timbul saat karyawan bekerja (Puspita, 2018:4). Karyawan merupakan aset (kekayaan) utama setiap perusahaan yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan karyawan perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja karyawan dikeluarkan pada tanggal 12 Januari 1970, yang merupakan keinginan pemerintah untuk lebih mengatur masalah keselamatan kerja di tempat kerja. Alasan dan tujuan dikeluarkannya UU ini adalah adanya perubahan pengawasan yang bersifat represif menjadi pengawasan yang bersifat preventif. Hal ini berarti bahwa masalah keselamatan kerja sebagai salah satu masalah personalia, tidak hanya menjadi perhatian karyawan dan pengusaha, tetapi juga menjadi perhatian pemerintah (Gaol, 2014:778).

Keselamatan kerja sebagai suatu kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Marom dan Sunuharyo, 2018:188). Tujuan dari program keselamatan kerja adalah (Paramitha & Wijayanto, 2012:5):

1. Setiap karyawan dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja
7. Karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.1 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain (Hedianto et al., 2014:3):

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

2.1.3 Kesehatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres (ketegangan), maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal (Gaol, 2014:783).

Kesehatan kerja sebagai upaya menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja (Puspita, 2018:5). Kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Marom dan Sunuharyo, 2018:189). Ketentuan hukum mengenai

kesehatan kerja juga terdapat dalam UU Kesehatan No. 23. Undang-Undang Kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan peraturan Pemerintah.

2.1.3.2 Indikator Kesehatan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kesehatan kerja karyawan adalah (Damayanti et al., 2018:354):

1. Kebersihan lingkungan kerja yaitu semua yang berhubungan dengan lingkungan yang bersih dan sehat dimana karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan yang sehat.
2. Sistem pembuangan sampah yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kebersihan lingkungan kerja dari limbah sisa
3. Sarana kesehatan tenaga kerja yaitu upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan karyawan seperti pemberian sarana air bersih.
4. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya perusahaan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai suatu prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai (Gaol, 2014:686). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, oleh karena itu produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis karena selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam bekerja (Puspita, 2018:8).

Secara teknis produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2015:36). Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan (Rumondor, 2013:1044).

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah (Gaol, 2014:678):

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan

membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani (badan) dan rohani (jiwa) akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, maka akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja.

3. Motivasi atau Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4. Kesempatan Kerja

Peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan upaya-upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan

penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Manik & Syafrina, 2018:53):

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismenya dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pesik, *et al.* (2018) pada Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 ISSN: 2303-1174 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado”. Sampel penelitian adalah 80 karyawan PT PLN (Persero) Manado. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Arilaha, *et al* (2018) pada Jurnal Manajemen Sinergi Vol. 5 No. 2 ISSN: 2534-855X melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT PLN (Persero) Cabang Ternate”. Sampel penelitian adalah pegawai PT PLN (Persero) Cabang Ternate. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Nitayani, *et al.* (2017) pada Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 9 No. 2 ISSN: 2599-1426 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang Bali”. Sampel penelitian adalah 66 karyawan PT Semen Tonasa Gerokgak. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Jumanto dan Nasution (2017) pada Jurnal Bening Vol. 4 No. 2 ISSN: 2252-52672 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia ”. Sampel penelitian adalah 188 karyawan PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Widari, *et al.* (2018) pada Teras Jurnal Vol. 8 No. 1 ISSN: 2088-0561 melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominium)”. Sampel penelitian adalah 65 karyawan Proyek The Manhattan Mall and Condominium. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Nainggolan (2017) pada Jurnal Akuntansi Bareleng Vol. 1 No. 2 ISSN: 2548-1827 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera”. Sampel penelitian adalah 127 karyawan PT Batam Bahari Sejahtera. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Molamohamadi dan Ismail (2014) pada *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5, No. 3 melakukan penelitian dengan judul *“The Relationship between Occupational Safety, Health, and Environment, and Sustainable Development: A Review and Critique”*. Penelitian ini merupakan studi literatur yang menyimpulkan dari beberapa peneliti. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Tanjung (2015) pada *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15 No.1 ISSN: 1693-7619 melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”*. Sampel penelitian adalah 94 pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
9. Istiqomah dan Suhartini (2015) pada *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 1 melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. Sampel penelitian adalah 68 pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta. Teknik analisis data

menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2017) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan

akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Nainggolan, 2017).

Adanya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang baik dapat memberikan manfaat dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga produktivitas kerja yang dicapai karyawan juga meningkat. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Arilaha, *et al* (2018) dengan hasil penelitian bahwa keselamatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat dalam menjaga produktivitas kerja

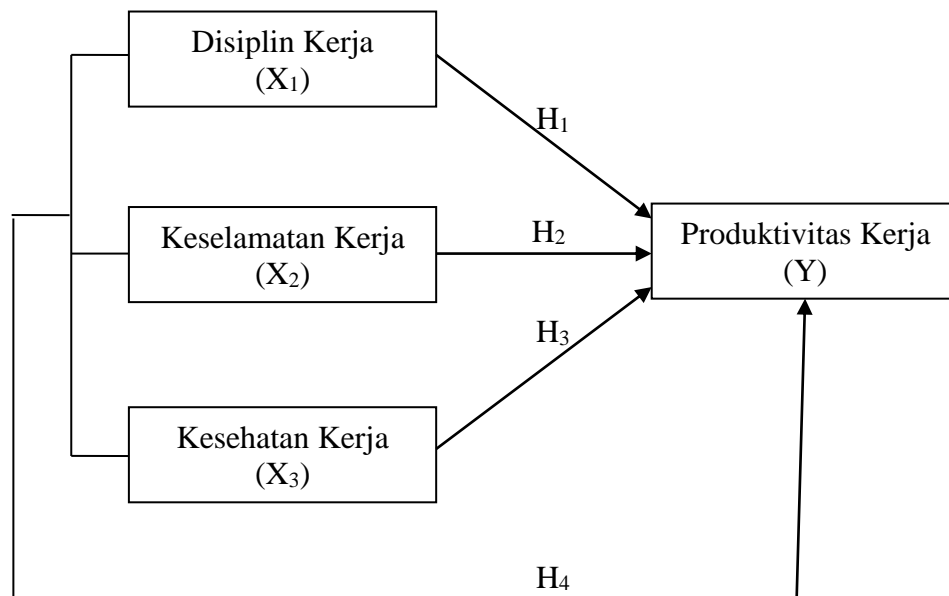
karyawan. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja yang dicapai karyawan juga meningkat. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres (ketegangan), maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Nitayani, *et al.* (2017) dengan hasil penelitian bahwa kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya program kesehatan yang baik juga akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kesehatan kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Data sekunder, 2019

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2018:284). Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
3. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
4. Disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:8). Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dengan analisis data yang bersifat statistik dengan menggunakan program SPSS 24.

3.2 Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Variabel pada penelitian ini terdiri dari 2 yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari:

- a. Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawannya. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini yaitu (Handoko, 2011:208):

- 1) Prosedur kerja jelas
- 2) Peraturan tertulis
- 3) Pemasangan tanda larangan
- 4) Pemberian peringatan
- 5) Pemberian skorsing
- 6) Pemecatan

b. Keselamatan kerja (X_2)

Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menyangkut seluruh proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang timbul saat karyawan bekerja. Indikator keselamatan kerja pada penelitian ini yaitu (Hedianto, *et al.*, 2014:3):

- 1) Penempatan barang
- 2) Alat perlindungan kerja
- 3) Penyediaan perlengkapan
- 4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan

c. Kesehatan kerja (X_2)

Kesehatan kerja merupakan upaya menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja. Indikator keselamatan kerja pada penelitian ini yaitu (Damayanti *et al.*, 2018:354):

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Sistem pembuangan sampah
- 3) Sarana kesehatan
- 4) Pemeliharaan kesehatan

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini yaitu (Manik dan Syafrina, 2018:53):

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

Definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional	Indikator Variabel	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
<p>Disiplin kerja (X₁)</p> <p>Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan</p> <p>(Hasibuan, 2017:193)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur kerja jelas 2. Peraturan tertulis 3. Pemasangan tanda larangan 4. Pemberian peringatan 5. Pemberian skorsing 6. Pemecatan <p>(Handoko, 2011:208)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur kerja yang ada di perusahaan jelas, sehingga karyawan terhindar dari penyelewengan kerja 2. Perusahaan membuat peraturan tertulis 3. Perusahaan membuat tanda larangan di tempat tertentu 4. Perusahaan akan memberikan peringatan bila karyawan melakukan kesalahan 5. Perusahaan akan memberikan sanksi skorsing bila karyawan melakukan kesalahan agak berat 6. Perusahaan akan melakukan pemecatan bila karyawan melakukan pelanggaran berat 	<p>Skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor 5 = sangat setuju 2. Skor 4 = setuju 3. Skor 3 = netral 4. Skor 2 = tidak setuju 5. Skor 1 = sangat tidak setuju

Definisi Operasional	Indikator Variabel	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
<p>Keselamatan kerja (X₂)</p> <p>Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menyangkut seluruh proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang timbul saat karyawan bekerja</p> <p>(Puspita, 2019:4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan peralatan 2. Alat perlindungan kerja 3. Penyediaan perlengkapan 4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan <p>(Moenir dalam Hedianto, <i>et al.</i>, 2014:3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak peralatan kerja sesuai dengan standart keselamatan kerja 2. Alat perlindungan kerja yang digunakan dapat menjamin keselamatan kerja 3. Penyediaan perlengkapan keselamatan kerja telah memadai 4. Terdapat sosialisasi tentang pemakaian perlengkapan kerja untuk mencegah kecelakaan 	<p>Skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor 5 = sangat setuju 2. Skor 4 = setuju 3. Skor 3 = netral 4. Skor 2 = tidak setuju 5. Skor 1 = sangat tidak setuju
<p>Kesehatan kerja (X₃)</p> <p>Kesehatan kerja merupakan upaya menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja</p> <p>(Puspita, 2019:5)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Sistem pembuangan sampah 3. Sarana kesehatan 4. Pemeliharaan kesehatan <p>(Damayanti, <i>et al.</i>, (2017:354)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja bersih dan sehat 2. Pembuangan sampah dilakukan secara teratur sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan 3. Kamar mandi karyawan bersih 4. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan 	<p>Skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor 5 = sangat setuju 2. Skor 4 = setuju 3. Skor 3 = netral 4. Skor 2 = tidak setuju 5. Skor 1 = sangat tidak setuju
<p>Produktivitas kerja (Y)</p> <p>Produktivitas kerja merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya</p> <p>(Gaol, 2014:686)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <p>(Sutrisno dalam Manik dan Syafrina, 2018:53)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini 2. Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan 3. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan 4. Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian saya 5. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya 6. Saya bekerja dengan waktu yang efisien 	<p>Skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skor 5 = sangat setuju 2. Skor 4 = setuju 3. Skor 3 = netral 4. Skor 2 = tidak setuju 5. Skor 1 = sangat tidak setuju

Sumber: Diolah peneliti, 2019

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Interpak Industries Batam yang berjumlah 331 karyawan.

Tabel 3.2
Karyawan PT. Interpak Industries Batam
November 2019

No	Number of Manpower Each Department	Level			Percentage (%)		
		Staff	Non Staff	S & NS	Staff	Non Staff	S & NS
1	Management	5	0	5	7,25	-	1,51
2	Fin & Accounting	9	0	9	13,04	-	2,72
3	Business Development	0	0	0	-	-	-
4	Design & Costing	7	0	7	10,14	-	2,11
5	Customer Service	6	0	6	8,70	-	1,81
6	Planning	6	1	7	8,70	0,38	2,11
7	Warehouse	5	38	43	7,25	14,50	12,99
8	Human Resources	6	14	20	8,70	5,34	6,04
9	Maintenance	3	18	21	4,35	6,87	6,34
10	IT	2	0	2	2,90	-	0,60
11	Production 1	11	112	123	15,94	42,75	37,16
12	Production 2	4	39	43	5,80	14,89	12,99
13	Quality Assurance	5	40	45	7,25	15,27	13,60
Total Karyawan		69	262	331	100	100	100

Sumber: Data sekunder, 2019

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018:85). Adapun kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan PT Interpak Industries Batam
2. Karyawan bekerja di bagian produksi
3. Karyawan bekerja lebih dari 2 tahun

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang digunakan

N = Jumlah populasi

d = Tingkat ketepatan (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{166}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{166}{166(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{166}{0,42 + 1} = 117,31$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 117 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami buku literatur dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.
2. Studi lapangan yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Kuesioner yaitu memberikan daftar pernyataan kepada karyawan PT Interpak Industries Batam yang menjadi responden penelitian. Sifat kuesioner tertutup sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang disediakan.
 - b. Dokumentasi dilakukan dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada pada perusahaan atau situs perusahaan tentang gambaran umum perusahaan.

3.5 Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan angka dan rumus statistik dari data-data yang telah dikumpulkan. Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *one shot*. *One shot* adalah pengukuran yang hanya dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2013:48).

Jika korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2018:134). Untuk menghitung nilai korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sunyoto, 2015:143).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2013:161):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah (Ghozali, 2013:106):

1. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
2. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut (Ghozali, 2013:139):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3)

terhadap produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah (Sugiyono, 2018:192):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat produktivitas kerja

a : Konstanta

X_1, X_2 dan X_3 : Variabel bebas disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja

b_1, b_2 dan b_3 : Koefisien regresi variabel bebas disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja

3.5.3.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013: 97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya produktivitas kerja (Y).

3.5.4 Hipotesis

3.5.4.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ maka secara simultan disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka secara simultan disiplin (X_1), keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)

3.5.4.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara disiplin (X_1), keselamatan

(X₂), dan kesehatan kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka secara parsial disiplin (X₁), keselamatan (X₂), dan kesehatan kerja (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka secara parsial disiplin (X₁), keselamatan (X₂), dan kesehatan kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Interpak Industries Batam yang merupakan perusahaan yang memproduksi produk kemasan. PT Interpak Industries Batam berlokasi di Jl. Engku Putri - Puri Industrial Park 2000 Blok C No.6 Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
BAB I																				
BAB II																				
BAB III																				
Kuesioner																				
Pengolahan data																				
BAB IV																				
BAB V																				
Daftar pustaka																				
Daftar isi																				
Abstrak																				
Penyerahan Hasil Penelitian																				

Sumber: Diolah peneliti, 2019