

**PENGARUH KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN TERHADAP PROKDUKTIFITAS KARYAWAN DI PT CIPTA
ADIL INDUSTRIES BATAM**



Oleh:

Jeli

160910444

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN TERHADAP PROKDUKTIFITAS KARYAWAN DI PT CIPTA
ADIL INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperhole gelar sarjana



Oleh:

Jeli

160910444

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINOLITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Jeli
NPM : 160910444
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

PENGARUH KESEHATAN KERJA ,LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT CIPTA ADIL INDUSTRIES BATAM

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan di sebutkan 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, 04 Agustus 2022



JELI

**PENGARUH KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI PT CIPTA ADIL INDUSTRIES BATAM SKRIPSI**

SKRIPSI

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

Oleh;

jeli

160910444

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 04 Agustus 2022



Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRACT

In today's business, competition is fierce, driven by advances in human knowledge about the use of technology in business activities, which greatly helps accelerate business. Extraordinary expertise and struggle because in today's era there are many competitors who are trying to move forward and trying hard to be at the forefront of the market and they are trying to beat other competitors and don't care about entrepreneurs who want to grow because they want to be the first and not want anyone to compete with them. Therefore, it is necessary to strengthen oneself in acting and making mature decisions and dare to take risks, because in the business world the road is not always smooth, but there will be various obstacles, both in terms of profit and loss. So in the business world sometimes we succeed in developing the business that we run and sometimes we also experience heartbreaking losses, therefore we need maturity from ourselves and the courage to face the reality that we will face in the future because business is not as easy as we see and not as easy as we think, because business is like a puzzle that is difficult to answer and difficult to guess, sometimes we succeed in solving the question and often we are wrong. This analysis uses quantitative methods with SPSS 26 tools. The sample used is 130 respondents. Where there are no cases of heteroscedasticity and multicollinearity. While the overall f-test of the independent variables in the study together has a significant effect on the dependent variable.

Keyword: occupational health, work environment and discipline on productiveness

ABSTRAK

Dalam bisnis saat ini, persaingan sangat ketat, didorong oleh kemajuan pengetahuan manusia tentang penggunaan teknologi dalam kegiatan bisnis, yang sangat membantu mempercepat bisnis. Keahlian dan perjuangan yang luar biasa karena di era sekarang ini banyak sekali kompetitor yang berusaha untuk maju dan berusaha keras untuk bisa menjadi yang terdepan di pasar dan mereka berusaha untuk mengalahkan kompetitor lain dan tidak peduli dengan pengusaha yang ingin berkembang karena ingin menjadi yang pertama dan tidak ingin ada yang bersaing dengan mereka. Oleh karena itu, perlu memantapkan diri dalam bertindak dan mengambil keputusan yang matang serta berani mengambil resiko, karena dalam dunia bisnis jalannya tidak selalu mulus, namun akan ada berbagai kendala, baik dari segi untung maupun rugi. Jadi di dalam dunia bisnis kadang kita berhasil mengembangkan bisnis yang kita jalankan dan kadang pula kita mengalami kerugian yang memilukan oleh sebab itu perlu adanya kematangan dari diri kita dan adanya keberanian untuk menghadapi kenyataan yang akan kita adapi kedepnya karena bisnis itu tidak gampang yang kita liat dan tidak muda yang kita kira, karena bisnis itu bagaikan teka teki yang sulit untuk di jawab dan sulit untuk ditebak, kadang kita berhasil memecakan pertanyaannya dan sering kalih kita salah. Analisis ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu SPSS 26. Sampel yang digunakan sebanyak 130 responden. Dimana tidak terjadi kasus heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Sedangkan uji-f keseluruhan variabel independen dalam penelitian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci: kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap prokduktifitas

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat 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 itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda S. Kom., M. SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.KOM selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian S. Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman. S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Akademik penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.

Semoga Tuhan yang mahakuasa yang membalas kebaikan Bapak/Ibu semuanya dan selalu mencurahkan berkat berlimpah serta karunia-Nya amin.

Batam, 04 Agustus 2022

Jeli

DAFTAR ISI

ABSTRAK	II
ABSTRACT	III
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	XI
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	2
1.2 IDENTIFIKASIH MASALAH	9
1.3 BATASAN MASALAH	9
1.4 RUMUSAN MASALAH	10
1.5 TUJUAN PENELITIAN	10
1.6 MANFAAT PENELITIAN.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Aspek Praktis (Guna laksana)	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 kajian Teori	13
2.1.1 Kesehatan kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Kesehatan kerja.....	14
2.1.1.2 Tujuan Program kesehatan kerja	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja	14
2.1.1.4 Indikator Kesehatan kerja.....	15

2.1.2 Lingkungan kerja	17
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	19
2.1.2.2 Manfaat lingkungan kerja	21
2.1.2.3 Jenis-jenis lingkungan kerja	22
2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja	23
2.1.3 Disiplin	24
2.1.3.1 Pengertian Disiplin	24
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	25
2.1.3.3 Tujuan disiplin kerja	26
2.1.3.4 Jenis-jenis Disiplin kerja.....	26
2.1.3.5 Indikator Disiplin.....	26
2.1.4 Produktivitas kerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja	28
2.1.4.2 Tujuan Produktivitas karyawan	29
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Produktivitas karyawan.....	30
2.2 PENELITIAN TERDAHULU	31
2.3 KERANGKA PIMIKIRAN	35
2.3.1 Hubungan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	35
2.3.2 Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan	36
2.3.3 Hubungan disiplin terhadap produktivitas karyawan	37
2.4 HIPOTESIS	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 JENIS PENELITIAN	39
3.2 SIFAT PENELITIAN	39
3.3 LOKASIH DAN PRATEK PENELITIAN.....	40
3.3.1 Lokasih Penelitian	40
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.....	42
3.5 SUMBER DATA	43
3.6 METODE PENGUMPULAN DATA.....	45
3.7 DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN.....	46
3.8 METODE ANALISIS DATA.....	48
3.9 Analisis Deskriptif	49
3.9.1 Uji kualitas data.....	49
3.9.1.1 Uji Validitas Data	50
3.9.1.2 Uji Reliabilitas Data	51
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	51
3.9.2.1 Uji Normalitas	52
3.9.2.2 Uji Multikolinieritas	53
3.9.2.3 Uji Heteroskedatisitas.....	53
3.9.3 Uji Pengaruh.....	54
3.9.3.1 Analisisn Regresi Linear Berganda	54
3.10 UJI HIPOTESIS	55
3.10.1 Uji statistik (<i>T-test</i>).....	55
3.10.2 Uji Statistik <i>F</i> (<i>F-test</i>).....	55
3.10.3 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R2</i>)	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	57
4.2 DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN.....	57
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	58
4.2.3 Karakteristik responden Berdasarkan pendidikan	60
4.2.4 Karakteristik berdasarkan Lama masa kerja	60
4.3 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN.....	61
4.3.1 Analisis Deskripsi Kesehatan kerja (<i>X1</i>)	62
4.3.2 Analisis Deskripsi Lingkungan kerja (<i>X2</i>).....	65
4.3.3 Analisis Deskripsi Disiplin.....	68

4.3.4	Analisi Deskripsi Produktivitas karyawan	70
4.4	ANALISI DATA	73
4.4.1	Hasil uji validitas	73
4.4.2	Uji Reliabilitas data	77
4.4.3	Uji Asumsi klasik	78
4.4.3.1	Uji Norma Litas	78
4.4.3.2	Uji Multikolinieritas	80
4.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	82
4.4.4	Uji Pengaruh	84
4.4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	84
4.4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.5	PENGUJIAN HIPOTESIS	87
4.5.1	Uji Parsial (Uji T)	87
4.5.2	Hasil Uji F (Simultan)	87
4.6	PEMBAHASAN	88
4.7	IPMLIKASIH HASIL PENELITIAN	93
4.7.1	Implikasi kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan	93
4.7.2	Implikasi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan	93
4.7.3	Implikasi disiplin terhadap produktivitas karyawan	93
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN		95
5.1	SIMPULAN	95
5.2	SARAN	95
DAFTAR PUSTAKA		97
Lampiran 1 : Formular Kuesioner		99
Lampiran 2 : Data Hasil Kuesioner		107
Lampiran 3 : Hasil Penelitian		134
Lampiran 4 : Data Profit Responden		139

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Jumlah dari hasil output produksi PT Cipta Adil Industries Tahun 2021	3
TABEL 1.2 Data Pelanggaran Yang Terjadi	5
TABEL 1.3 KUNJUNGAN KARYAWAN KE POLI UMUM.....	8
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	33
TABEL 3.1 Jadwal Penelitian Priode Maret 2021- Agustus 2021.....	41
TABEL 3.2 SKALA LIKERTI	45
TABEL 3.3 DEFINISI VARIABEL PENELITIAN	46
TABEL 4.1 PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	58
TABEL 4.2 PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA	59
TABEL 4.3 PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	60
TABEL 4.4 PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.....	61
TABEL 4.5 Rentang Skala	62
TABEL 4.6 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA X1.....	62
TABEL 4.7 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA (X2)	65
TABEL 4.8 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DISIPLIN (X3)	68
TABEL 4.9 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN	70
TABEL 4.10 UJI VALIDASI KESEHATAN KERJA (X1)	73
TABEL 4.11 UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)	74
TABEL 4.12 UJI VALIDITAS DISIPLIN (X3)	75
TABEL 4.13 HASIL UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KARYAWAN	76
TABEL 4.14 HASIL UJI RELIABILITAS DATA.....	77
TABEL 4.15 HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV	80
TABEL 4.16 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS	82
TABEL 4.17 HASIL UJI GLEYSER.....	83
TABEL 4.18 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	84

TABEL 4.19 HASIL ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI (R^2).....	86
TABEL 4.20 HASIL UJI PARSIAL (UJI T).....	87
TABEL 4.21 HASIL UJI F(SIMULTAN)	89

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN	37
GAMBAR 4.1 DIAGRAM NORMAL P-P PLOT	78
GAMBAR 4.2 DIAGRAM HISTOGRAM NORMALITAS	79
GAMBAR 4.3 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS86	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Didalam persaingan untuk membuka atau menjalankan sebuah usaha di zaman sekarang ini sangatlah membutuhkan keterampilan dan perjuangan yang sangat luar biasa karena di erah saat ini banyak pesaing-pesaing yang berusaha untuk lebih maju dan berusaha keras untuk menjadi yang terutama di pasar dan mereka berusaha untuk menjatuhkan pesaing-pesaing yang lain dan tidak peduli kepada para pengusaha yang ingin bertumbuh karena yang mereka inginkan ialah menjadi yang terutama dan ingin agar tidak ada yang dapat menyaingi mereka. Oleh sebab itu perlu kepastian dalam bertindak dan mengambil sebuah keputusan yang matang dan berani untuk mengambil sebuah resiko karena di dalam dunia bisnis jalannya tidak selamanya rata tetapi akan ada berbagai rintangan baik itu segi menguntungkan maupun rugi (Harini & Setiawan, 2019)

Setiap orang yang terjun di dalam dunia bisnis harus menerima keadaan yang terjadi di lapangan karena mereka akan menanggung segala yang akan terjadi baik itu menguntungkan maupun merugikan karena di lapangan itu sulit untuk kita prediksi kadang kita bilang akan menguntungkan tetapi malah merugikan begitupun sebaliknya bahkan

kadang apa yang kita prediksi itu benar, dan bukan hanya itu yang menjadi resiko, tetapi kadang barang yang hilang atau rusak dan berbagai hal lainnya yang membuat sebuah usah itu naik turun jadi di dalam dunia bisnis itu tidaklah semanis yang kita bayangkan (Sari & Berlianty, 2019)

Di dalam dunia bisnis juga memerlukan sumber daya baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia dan berbagai alat transportasi yang akan digunakan misalnya kendaraan untuk mengangkat barang atau kendaraan untuk mengirim barang dan lain-lain jadi banyak hal yang harus menjadi kebutuhan untuk melengkapi suatu usaha yang kita bangun. dari beberapa sumber daya yang saya sebutkan di atas itu juga menjadi salah satu factor di dalam keberhasilan atau berjalannya suatu usaha yang kita tekuni jadi harus ada yang menjadi menolong atau suatu bantuan untuk membantuh usah kita berjalan (Nan Wangi, 2020)

Pt cipta adil industries merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang proses penggunaan kembali material atau barang bukan logam (KBL 38302) Biji plastic atau pembuatan biji plastic, yang berlokasi di HORIZON INDUSTRIAL PRARK FAKTORY TYPE NO.3 Kecamatan seilekop kota batam. Berdasarkan hasil dari beberapa interview dengan para karyawan yang bekerja di PT Cipta Adil Industries, sehingga target yang di tetapkan perusahaan setiap bulannya masih belum tercapai dan hanya bebarapa bulan saja yang memenuhi target.

**Tabel 1.1 Jumlah dari hasil ouput produksi PT Cipta Adil Industries
Tahun 2021**

Tahun 2021	Hasil Ouput	Target	Keterangan
Januari	950 Ton	910 Ton	Memenuhi
Februari	894 Ton	910 Ton	Tidak
Maret	910 Ton	910 Ton	Memenuhi
April	890 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
Mei	878 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
Juni	900 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
Juli	915 Ton	910 Ton	Memenuhi
Agustus	794 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
September	908 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
Oktober	896 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
November	719 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi
Desember	785 Ton	910 Ton	Tidak memenuhi

Sumber data dari: Manejer Produksi Pt Cipta Adil Industries

Batam 2021

Pada data tabel yang ada di atas dapat kita lihat ouput pencapaian selama satu tahun terakhir yang di capai oleh karyawan di PT cipta adil industries batam, dari tabel yang ada di atas masih banyak target yang belum di capai oleh karyawan di perusahaan tersebut, dan dari tabel yang telah di paparkan di atas kita bisa melihatnya bahwa. jumlah dari bulan

yang tidak memenuhi target lebih banyak di bandingkan dengan yang memenuhi target, hanya bulan januari, maret dan juli yang memehui target dan bahkan ada juga yang ampir mendekati target yaitu di bulan february, juni dan September dan yang sangat jahu dari target yang di inginkan ialah di bulan April, mei, agustus,oktober, November dan desember. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa hasil dari rata-rata terget yang di inginkan setiap bulannya tidak tercapai bahkan ada yang sangat jahu dari target yang henda ingin di capai. Dari pengamatan asil ouput di atas bahwa produktivitas karyawan di PT cipta adil industries batam masih belum maksimal, mungkin karena terkendala dengan factor-faktor lain misalnya motivasi yang masih kurang atau karena kesehatan karyawan atau mungkin dari tempat atau lingkungan kerja yang kurang nyaman ataukah kedisiplinan di dalam bekerja tidak terlalu di laksanakan bahkan di anggap sepele oleh para pekerja , seingga apa yang di targetkan tidak dapat terlaksana dengan baik. Yang mana target yang hendak ingin di capai perusahaan yaitu 910ton berbulan tidak dapat di capai dan hanya tiga bulan saya yang memenuhi target.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tentunya kita membutuhkan karyawan yang sangat produktif dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Perbaikan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Faslah & Savitri, 2017). Produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan rasio produktivitas, yaitu menghasilkan output yang lebih banyak atau lebih baik untuk tingkat input sumber daya tertentu.

Disiplin karyawan dalam suatu perusahaan merupakan pertimbangan penting bagi manajer dan setiap karyawan harus benar-benar diperhatikan agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut penelitian yang dilakukan (Maulana & Suhendra, 2020), adanya tindakan disipliner, terhadap seorang karyawan dapat berdampak positif, artinya hukuman yang diberikan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan perubahan yang signifikan. Dilihat dari pencapaian nilai KPI (key performance indicator) sebelum dan sesudah dikenakan sanksi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah aturan yang memaksa suatu kelompok atau organisasi untuk mematuhi peraturan yang ada.

Tabel 1.2 Data Pelanggaran Yang Dilakuan Karyawan PT Cipta Adil Industries Tahun 2021

Jenis pelanggaran	Jumlah yang melakukan pelanggaran	SP1	SP2	SP3
Terlambat	39 Orang	11 orang	8 orang	5 orang
Berprilaku buruk/ menolak perintah	83 Orang	34 orang	16 orang	9 orang
Ceroboh/Lalai	18 orang	7 orang	Orang	–
Cara berpakaian	13 Orang	14 orang	6 orang	–
HASil kerja	21 orang	5 orang	–	–

Sumber. Data perusahaan PT Cipta Adil Industries Tahun 2021

Dari data yang ada diatas dapat kita simpulkan bahwa karyawan yang ada di PT Cipta Adil Industries masih banyak yang melakukan pelanggaran atau masih belum bisa mentaati peraturan sepenuhnya yang ada misalnya saja di pelanggaran Berprilaku buruk dan menolak perintah yang terlalu banyak melakukan pelanggaran di semua pelanggaran yang ada yang berjumlah 83 orang di susul dengan keterlambatan yang berjumlah 39 orang dan di di ikuti oleh pelanggaran- pelanggaran yang lainnya, dan jika di totalkan dari semua pelanggaran yang ada di atas berjumlah 174 Orang di tahun 2021.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi cara kerja karyawan, jika lingkungan kerja itu tidak dapat menjamin akan kenyamanan karyawan maka karyawan akan merasa bosan dan tidak betah untuk melakukan pekerjaan jadi harus mempertimbangkan semua aspek yang ada baik itu segi lingkungan maupun yang lainnya jadi harus matang dalam mengambil atau menetapkan sebuah keputusan di dalam menjalankan sebuah usaha. Lingkungan kerja ialah tempat kerja atau di dekat tempat kerja dimana pekerja melakukan pekerjaan sehari-hari (Wibowo & Widiyanto, 2019:146). Pernyataan itu memiliki kesamaan dengan pernyataan lain. Dengan kata lain, dalam lingkungan kerja, tujuan perusahaan adalah misi dan visi perusahaan. (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019: 194) yang mengatahkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kawasan bagi sejumlah kelompok yang memiliki fasilitas pendukung untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan misi dan visi perusahaan.

Kesehatan kerja juga sangat penting peranannya di dalam perusahaan karena jika kesehatan para pekerja terganggu maka akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang di jalankan dan dapat menundah akan selesainya secara cepat pekerjaan, jadi haruslah memperhatikan betul akan Kesehatan para karyawan di dalam perusahaan supaya hasil dari pekerjaan yang di jalannya dapat diselesaikan dengan baik. Kesehatan seseorang seringkali tergantung pada apakah lingkungan sekitar cukup bersih dan cukup aman untuk menghindari penyakit. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mempengaruhi kesehatan karyawan di tempat kerja haruslah di perhatikan dengan baik. Untuk menjaga kesehatan karyawan, berarti perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja Karyawan didahulukan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai yang bekerja di lingkungan kerja tersebut mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, nyaman, aman dan sehat, sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Dengan berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan berusaha untuk menjaga atau melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan, penyakit dan kerugian akibat kinerja kerja. Pernyataan ini mendukung bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Qurbani & Selviyana, 2018: 128).

Sementara itu, untuk kasus karyawan yang jatuh sakit saat melakukan kegiatan di PT Cipta Adil Industries, terdapat 6 kasus utama penyakit pada karyawan, seperti terlihat pada Tabel dibawah

Tabel 3.1 Kunjungan para karyawan ke bagian penyakit umum poliklinik dalam enam bulan terakhir tahun 2021

No	Bulan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Juli	19	10	39
2	Agustus	6	5	11
3	September	17	8	25
4	Oktober	-	4	4
5	November	8	12	20
6	Desember	13	11	24

Sumber. Data PT Cipta Adil Industries Tahun 2021

Dari data pada Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa rata-rata jumlah pegawai PT cipta adil industries di klinik umum masih tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan pegawai masih belum optimal, yang mempengaruhi efisiensi kerja, sehingga tujuan yang ditetapkan adalah tidak tercapai dengan benar. Untuk itu, berdasarkan hasil yang telah diuraikan di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penyebab PT Cipta Adil Industries tidak mencapai tujuannya, karena saya ingin mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan perusahaan ini tidak mencapai tujuannya. Maka dari itu saya tertarik untuk membahas perusahaan ini lebih dalam lagi untuk mengetahui lebih jelas penyebab masalah tersebut. karena output merupakan kunci keuntungan dan kerugian perusahaan, terutama di Manufaktur yang berfokus pada produksi barang.

Berdasarkan permasalahan di atas, saya sebagai penulis mencoba mengangkat masalah ini untuk di pelajari dan untuk melihat lebih dalam lagi apa yang menjadi pengambat di dalam perusahaan dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Cipta Adil Industries Batam”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan di atas maka dapat di identifikasikan masalahnya sebagai berikut:

1. Kurangnya akan pemahaman karyawan terhadap perlunya alat pelindung diri (APD) di PT Cipta adil Industries Batam.
2. Kurangnya akan perhatian kebersihan lingkungan kerja PT Cipta adil Industries Batam.
3. Kurangnya akan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah di tetapkan oleh PT Cipta adil Industries Batam
4. Belum tercapainya ouput produksi yang di tetapkan oleh PT Cipta adil Industries Batam

1.3 Batasan masalah

Untuk mencegah penelitian ini menyebar kemana-mana berdasarkan konteks masalah dan identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah dengan melakukan penelitian di PT Cipta Adil Industries Batam pada bagian Productivity and Shop.

1.4 Rumusan masalah

1. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?
4. Apakah Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara bersma-sama terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?

1.5 Tujuan penelitian

1. Untuk pengetahui apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT Cipta adil Industries Batam?
4. Untuk mengetahui apakah Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh Bersama-sama terhadap produktivitas kerja di PT Cipta adil Industries Batam?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. bagi penulis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap prokduktifitas karyawan di pt cipta adil industries batam.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan digunakan sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap prokduktifitas karyawan di pt cipta adil industries batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Sebagai harapan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk memberikan motivasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dan menjadi ilustrasi untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang lebih baik, aman dan nyaman bagi karyawan di perusahaan di masa depan. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan dari asil penelitian ini bisa di gunakan untuk kajian maupun ajar bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1 kesehatan kerja

2.1.1.1 pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan program Kesehatan untuk para pekerja atau karyawan. Jadi keselamatan kerja itu haruslah di perhatikan di dalam menjalankan suatu bisnis atau usaha karena jika tenaga kerja tidak sehat atau mengalami musibah maka akan berdampak kepada pekerjaan dan itu akan mengganggu akan kesuksesan di dalam mencapai target atau dapat mengulur waktu di dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut (Wibowo, 2017: 65) mengaitkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas pegawai bisa menjamin keberhasilan suatu organisasi , karena keadaan kerja yang optimal bisa mengubah produktivitasnya..

Secara umum, kesehatan kerja dapat digambarkan sebagai kemampuan pekerja untuk tetap sehat setiap saat di lingkungan kerja, bebas dari kondisi yang dapat menyebabkan penyakit, cedera, atau cedera tubuh. menurut (Sedarmayanti, 2018: 321) dalam bukunya mengungkapkan bahwa kata terkait kesejahteraan adalah keadaan spesialis yang bebas dari masalah fisik dan mental karena dampak koneksi kerja dan iklim.

Kesejahteraan terkait kata adalah masalah medis yang dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang paling penting melalui antisipasi dan terapi penyakit yang disebabkan oleh pekerja dan tempat kerja, dan secara umum. (Ginting & Suana, 2020: 34)

2.1.1.2 Tujuan Program kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja berarti mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, menghindari musibah yang bisa terjadi dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh keadaan lingkungan di tempat kerja. Menurut (Wibowo, 2017: 89), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Jadi setiap peralatan dan perangkat keras kerja yang digunakan semuanya sukses yang diharapkan
2. semua hasil kreasi tetap terjaga
3. Untuk memastikan pemeliharaan dan peningkatan kekuatan nutrisi pekerja.
4. Untuk meningkatkan energi, kesamaan kerja dan minat kerja
5. Menjauhi masalah medis yang disebabkan oleh iklim atau keadaan kerja
6. Sehingga setiap pekerja memiliki rasa aman dan terlindungi yang nyata selama bekerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Ada beberapa kondisi yang mempengaruhi kesehatan karyawan dalam suatu perusahaan. menurut penelitian yang dilakukan. (Wibowo,

2017: 59) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja Sehingga dapat berakibat terhadap kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman?

Sistem pencahayaan yang baik memungkinkan karyawan untuk melihat dengan jelas objek yang sedang mereka kerjakan guna menghindari kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

2) Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi kesehatan kerja

Tindakan yang tidak menghormati keselamatan kerja, seperti melaksanakan prosedur kerja dengan benar berdasarkan prosedur yang ada, guna menghindari kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

3) Suasana Kejiwaan Karyawan

Suasana yang dirasakan karyawan saat berada dalam tekanan atau kesehatan kerja mereka terancam atau tidak dijamin oleh perusahaan di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator Kesehatan kerja

Di dalam penelitian yang di dilakukan oleh (Wibowo, 2017: 234) mengungkapkan bahwa strategi atau upaya untuk mengukur dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif bisa dilihat dari (lima) dimensi yaitu:

1. Ciptakan situasi kerja yang aman.

Keadaan kerja adalah perkembangan kondisi atau keadaan tempat kerja organisasi di mana perwakilan bekerja dalam lingkungan itu, untuk

membangun tempat kerja yang layak, salah satu upaya paling menonjol untuk mencegah dan mengembangkan lebih lanjut kesejahteraan yang representatif..

2. Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pelatihan struktur untuk memberikan bekal kepada personel yang ditunjuk oleh organisasi untuk memiliki opsi untuk melaksanakan K3 di lingkungan kerja. Persiapan ini dilakukan agar pekerja dapat melakukan tugas dengan baik yang berhubungan dengan keamanan dan peraturan yang di terapkan oleh pemerintah dan bertindak sesuai dengan norma atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Membangun tempat kerja yang sehat.

Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja saat menjalankan bisnis yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan pekerjaan yang ditunjuk.

Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu yang lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya mungkin tidak diperhatikan selama beberapa tahun. Mengembangkan strategi untuk mengurangi kejadian penyakit ini umumnya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera.

1. Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan

memberikan program yang direncanakan untuk membantu karyawan didalam menghadapi stres kerja merupakan strategi untuk

meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini bisa mengurangi tekanan yang dihadapi oleh pegawai.

2. Pelayanan kesehatan

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja harus menjadi prioritas dan diperhitungkan supaya pekerja merasa nyaman dan aman dengan adanya jaminan atas pekerjaan yang ditekuninya.

2.1.1 lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat kerja atau di dekat tempat kerja dimana pekerja melakukan pekerjaan sehari-hari (Wibowo, 2017: 65) Pernyataan tersebut memiliki satu makna yaitu sudut pandang yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan wilayah untuk sejumlah kelompok, yang di dalamnya terdapat sarana penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan. sesuai dengan misi dan visi perusahaan. Demikian pula menurut (Sedarmayanti, 2018:298), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekat atau di sekitar karyawan yang dapat memaksa diri agar melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ginting & Suana, 2020 34), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam presentasi usaha yang dibagikan kepada mereka, misalnya dengan adanya sistem udara paksa (AC), pencahayaan yang cukup, dll". sebagai seorang karyawan pasti tidak luput dari masalah yang ada di dalam perusahaan yang di tempati bekerja baik itu dari lingkungan maupun dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. di dalam lingkungan kerja

banyak hal yang dapat membuat seorang karyawan untuk menyerah dalam menghadapi setiap situasi-situasi yang terjadi di sekitarnya oleh karena itu sebagai karyawan harus dapat dan mampu untuk melewati berbagai masalah-masalah yang ada di perusahaan atau di suatu organisasi yang di tempatinya.

Menurut (Nan Wangi, 2020: 54), lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk mendapat perhatian manajemen karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang tidak dapat di anggap remeh karena lingkungan kerja adalah salah satu faktor dalam keberhasilan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam sebuah perusahaan dan para karyawan nyaman dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan

Lingkungan kerja menurut (Sari & Berlianty, 2019) ialah segala sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. dan apa bila lingkungan di sekitar pekerja buruk atau membuat para karyawan tidak nyaman itu akan berdampak negatif bagi setiap karyawan yang bekerja di dalamnya maka dari itu di butuhkan kerja sama tim dalam mengendel setiap masalah-masalah di dalam lingkungan

kerja, dengan begitu kerja dapat dianggap sebagai perilaku cara organisasi, tim dan individu menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Jadi kita bisa menyimpulkan dari pernyataan di atas bahwa Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi akan kesuksesan di dalam pekerjaan karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pekerja merasa senang dalam melakukan pekerjaan, jadi lingkungan kerja tidak dapat kita anggap suatu hal yang tidak terlalu penting karena lingkungan juga dapat mempengaruhi akan keberhasilan perusahaan dan keberhasilan para pekerja.

Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan dengan teliti lingkungan di tempat kerja dan juga para karyawan harus menjaga lingkungan kerjanya agar tempat dimana para pekerja berkerja tidak terlihat buruk dan tidak membuat pekerja itu sendiri merasa stress melihat lingkungan kerja sendiri.

2.1.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:29) ada beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:
sebuah.

a. Hubungan social

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan dan pimpinan lainnya terjalin dengan baik, sehingga karyawan dapat merasa nyaman di

lingkungan kerjanya. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Kelembaban

Udara panas dan kelembaban tinggi menyebabkan penurunan panas tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga berdampak pada detak jantung lebih cepat, karena peredaran darah lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Menggunakan AC yang tepat dapat menghilangkan bau tidak sedap di sekitar Anda.

d. siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbon dioksida dan 0,9% campuran gas. Siklus udara tidak baik jika ada gejala sesak napas pada tubuh orang normal. Jadi siklus udara yang baik adalah ventilasi dan tanaman yang memadai.

e. Pencahayaan

Lampu atau penerangan sangat berguna bagi karyawan untuk mencapai keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya iluminasi (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahayanya tidak jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, akan banyak kesalahan, dan akhirnya akan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan.

f. Pembersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan karena selain dapat mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi psikis seseorang. Lingkungan kerja yang bersih tentunya akan menciptakan rasa senang bagi karyawan. Dan perasaan senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan lebih semangat dan semangat.

g. Keamanan

Agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja adalah dengan menggunakan personel (safety) dan elektronik (cctv).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi dan durasi getaran. Getaran buruk ditandai dengan gejala penurunan konsentrasi, kelelahan, dan ketidaknyamanan mata, saraf, dan otot.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2018:98), berpendapat bahwa manfaat tempat kerja adalah membuat semangat kerja sehingga efisiensi dan efisiensi meningkat, selain itu tempat kerja juga dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Pemenuhan pekerjaan muncul karena keadaan kerja dalam organisasi. Pemenuhan pekerjaan mencerminkan sentimen perwakilan tentang terlepas dari apakah mereka ceria, menyenangkan atau canggung di tempat kerja organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.2.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:50) menyatakan bahwa secara garis besar ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Berikut beberapa kondisi fisik tempat kerja yang baik:

- Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan.
- Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai.
- Tersedianya tempat rekreasi, seperti kantin di dalam hotel atau kantin terdekat, yang mudah diakses untuk karyawan.
- Tersedianya tempat untuk ibadah seperti masjid dan mushola bagi karyawan.
- Tersedianya kendaraan, baik untuk pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan terjangkau.

2) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mengembirahkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena sesungguhnya orang dalam bekerja tidak hanya mencari, tetapi juga mencari kerja suatu bentuk kegiatan yang bertujuan agar mencapai kepuasan.

Dari semua pendapat diatas, dapat diimplikasikan bahwa

lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi fisik yang meliputi apa, dari struktur yang dapat mempengaruhi pekerja didalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan oleh perasaan, seperti hubungan antara pegawai dan eksekutif.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indicator-indikator ruang kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2018:87) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Ukuran sinar yang memadai secara akurat akan membangun produktivitas fungsi perwakilan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, melakukan lebih sedikit kesalahan dan mata tidak cepat lelah.

b) Warna

Keanekaragaman merupakan salah satu elemen penting untuk lebih mengembangkan kecakapan kerja pekerja, terutama keragaman akan mempengaruhi keadaan pikiran mereka dengan memanfaatkan nada yang tepat pada pembatas ruangan dan peralatan yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja perwakilan akan tetap terjaga.

c) Udara

Sehubungan dengan faktor udara, yaitu berapa kali suhu udara dan berapa banyak uap air di udara.

d) Suara

Untuk mengatasi kegaduhan ini penting untuk menempatkan alat-alat yang mentransmisikan suara yang jelas, misalnya mesin tik telepon, area parkir sepeda, dll. Di ruangan yang luar biasa, agar tidak memperlambat buruh yang berbeda dalam menunjukkan kewajibannya.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

2.1 3 Disiplin

2.1.3.1 Pengetian disiplin

Disiplin adalah suatu bentuk mentaati dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai dan aturan yang diyakini menjadi tanggung jawab seseorang. Disiplin adalah peran utama untuk mengawasi manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2018: 65). Disiplin menurut (Sedarmayanti, 2018:99) merupakan suatu upaya yang dilakukan pegawai supaya meningkatkan dan membangun pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai sehingga dengan

perilaku tersebut pegawai bisa bekerja secara solidaritas antara rekan kerja dan mampu meningkatkan prestasi kerjaa.

Dari pengertian di atas, dapat dipastikan bahwa kedisiplinan adalah suatu kondisi yang memanifestasikan dirinya melalui berbagai tahapan dan sikap yang menentukan kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan nilai dan aturan yang sudah di terapkan. Disiplin merupakan rasa tanggung jawab yang ada didalam diri setiap orang dalam melaksanakan peraturan dan perundang-undangan di dalam organisasi. Disiplin dan kinerja memiliki hubungan yang erat karena disiplin memiliki tugas utama dalam membangun proyek dan etos kerja yang menguntungkan.

2.1.3.2 Factor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2018: 86), factor-factor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, karyawan atau pegawai dalam perusahaan antara lain:

1. Factor Kepemimpinan
2. Rasio kompensasi
3. Factor penghargaan
4. Factor Kemampuan
5. Factor Keadilan
6. Factor kontrol
7. Factor lingkungan
8. Factor Penalti
9. Factor Loyalitas
10. Factor budaya organisas

2.1.3.3 Tujuan disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja, menurut (Siagian, 2018:105), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

- A. Rasa ketertarikan karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- B. Antusiasme dan semangat kerja yang tinggi serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- C. Rasa tanggung jawab pegawai untuk melakukan tugasnya yang di berikan kepadanya.
- D. Tumbuhnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi antar pekerja.
- E. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja, disiplin kerja karyawan harus dipastikan dalam organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang

2.1.3.4 Indikator disiplin kerja

Pada awalnya banyak indikator yang juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, (Siagian, 2018: 156) antara lain:

1. Kepemimpinan teladan

Peran pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

2. Balas.

Remunerasi atau gaji, kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan pegawainya.

3. Keadilan.

Keadilan mempromosikan disiplin karyawan karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan sama seperti orang lain.

4. Waskat (pengawasan terlampir).

merupakan tindakan nyata yang paling ampuh untuk menerapkan kedisiplin pegawai organisasi.

5. Penalti

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan.

6. Kekerasan.

Ketegasan pihak manajemen dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

7. Hubungan Manusia

Hubungan manusiawi yang harmonis, antar para pekerja berkontribusi pada terciptanya disiplin yang baik di organisasi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan manusiawi yang harmonis antar rekan kerja.

2.1.4 Produktivitas kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja

Menurut (Siagian, 2018:145), Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai oleh karyawan dengan semua sumber daya yang digunakan organisasi untuk melaksanakan aktivitas produksi dalam kurun waktu yang ditetapkan. Sehingga dapat diukur hasil kerja yang di hasilkan pada satuan waktu tertentu dengan pemanfaatan semua

Menurut (Wibowo, 2017: 90), produktivitas karyawan merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Untuk kinerja yang baik, hal ini harus terlihat dari prestasi pegawai di unit kerja yang dijalankannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2018: 56) Produktivitas karyawan adalah kemampuan yang dimiliki pekerja dalam produksi barang atau jasa secara produktif dengan tenggat waktu dan hasil yang singkat sesuai dengan apa yang dicapai. Kinerja merupakan tolak ukur untuk menentukan tingkat produksi yang telah dicapai suatu perusahaan dengan membandingkannya dengan hasil sebelumnya.

Kesimpulan

. Dari pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Produktivitas kerja adalah target atau nilai yang digapa oleh pegawai didalam waktu yang telah di tetapkan dengan menggunakan semua sumber daya yang ada di

dalam organisasi agar menghasilkan jasa maupun barang dalam kurun waktu yang ditentukan serta di bandingkan dengan hasil yang dicapai. Atau dapat di artikan secara singkat bahwa Produktifitas itu ialah kemampuan para karyawan atau para tenaga kerja untuk mengasilkan suatu produk atau barang.

2.1.4.2 Tujuan Productivitas karyawan

Menurut penelitian yang di kemukakan didalam (Sedarmayanti, 2018: 254) mengungkapkan bahwa tujuan utama produktivitas karjaiyaitu:

1. Agar dapat menghasilkanhasil ouput kerjai
2. memotivasi karyawan agar bekerjai lebih efektif
3. supaya para pekerja lebi efesian didalam melaksanakan aktifitasnya
4. menaikkan produtifitas pengawainya

2.1.4.3 Factor-factor yang mempegaruhi Produktivitas kerja

Didalam penelitian (Sedarmayanti, 2018:189) mengungkapkan bahwa variable yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- 1) Factor Umur, Usia setiap para pekerja sangat mempengaruhi performencenya didalam malakukan aktivitas.
- 2) Pengalaman kerja. semakin banyak pengalaman para pekerja didalam bertugas maka akan banyak kemampuan yang dimiliki,dan semakin lcepat dalam sesuatu pekerjaan karena telah dilatih sehingga dapat tampil maksimal.

- 3) Tingkat pendidikan. pegawai yang terdidik lebih cepat untuk mengerti pekerjaan yang di berikan oleh manajer, dan tanggap dalam menerima saran dan pendapat dari atasan dan rekan kerja di tempat kerja.
- 4) Kepatuhan upah, upah yang yang diterima pekerja akan berdampak positif terhadap pekerjaan pekerja itu sendiri, karena ia bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi dirinya dan keluarganya.
- 5) Jumlah tanggungan keluarga, jumlah tanggungan yang harus dipenuhi bagi manejer di setiap individu, pegawai supaya dapat mempertimbangkan tunjangan yang di perhole setiap pekerja.
- 6) Kesehatan kerja. Untuk ssetiap pegawai hal yang di inginkan didalam menaikkan kemampuan fisik agar selalu semangat untuk bekerja.
- 7) manajer ahli dan komposisi organisasi, didalam organisasi terletak pada cara kepemimpinan manajerial, baik/buruknya kelompok organisasi sangat menentukan karyawan betah/tidak betah didalam bekerja.

2.1.4.4.Indikator Produktivitas karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan maka diperlukan indicator untuk melihat tingkat pencapaian yang telah diraih, di dalam (Sedarmayanti, 2018: 139) ada beberapai ndikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan

keterampilan tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. hasil yang dicapai

berusaha untuk meningkatkan apa yang dicapai dengan menggunakan produktivitas setiap sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Antusiasme kerja

bisa di lihat dari cara bekerja masing-masing individu yang bisa dicapai didalam satu hari, kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
Pengembangan diri dapat dibagi dengan melihat tantangan dan harapan yang harus dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiens

Perbandingan nilai yang di capai dengan total sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek kinerja yang memiliki dampak signifikan.

2.2 Penelitian terdahulu

Pengambilani data dari penelitian sebelumnya di lakukan untuk mendukung dan menyempurnakan variable-variable didalam penelitian

yang dilakukan, juga untuk membedahkan dan membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Secara umum, penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya telah dipublikasikan.

Di bawah ini adalah beberapa peneliti terkemuka sebelumnya.

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

Sumber:Referensi-referensi jurnal Tahun 2017-2020

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Nan Wangi, 2020) ISSN:2088-7086	Dampak kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Produktivitas karyawan di PT Arwana Citra Mulia Tbk.	Keselamatan, Kesehatan Kerja pada PT Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai thitung $1,537 < t_{tabel} 2,01174$ dan sig sebesar $0,131 > 0,05$. Padah positif terhadap kinerja karyawan	Regresi linear berganda

2	(Ginting & Suana, 2020) ISSN : 2302- 8912	Disiplin kerja, dan kesehatan dan Keselamatan kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Sariasih Garment	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Haloini menunjukkan bahwa jika penerapan kesehatan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan menjadi semakin meningkat pula	Regresi linear berganda
3	(Harini & Setiawan, 2019)ISSN : 2442-417X	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja(k3) dan pengawasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan Operasional pada PT XYZ di Bogor	Hasil perhitungan secara parsial diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa: a.Keselamatan, kesehatan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada produktivitas karyawan pada PT XYZ.	Regresi linear berganda

4	(Sari & Berlianty, 2019)ISSN:2939-6805	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas dengan pendekatan ergonomi makro	penelitian ini, yaitu: Pendekatan ergonomi makro dapat dilihat pada hubungan sosial yang terjalin antara perusahaan	Regresi linear berganda
5	(Dharmawan, 2017) ISSN :2338-2474	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kopentensi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sinar Mas Land Tbk Tengerang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang	Regresi linear berganda
6	(Sayoto, 2018) SSN :2338-2794	Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Mnctv bagian produksi	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda

7	(Siagian, 2021) ISSN: 25812769	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional	Disiplin Kerja pada PT Sahabat Unggul International sudah cukup baik ini terlihat dari hasil pengolahan data tanggapan responden sebesar 47,7% yang memiliki arti cukup baik	Regresi Linear berganda
8	(Kristanti, 2019) ISSN :2549-5291	Pengaruh disiplin kerja karyawandan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi studi kasus UD pratama karya kota kediri	Sesuai dengan hasil analisis, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan	Regresi linear berganda

Sumber: Referensi-referensi jurnal Tahun 2017-2020

2.3 Kerangka Pimikiran

2.3.1 hubungan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah salah satu kewajiban organisasi untuk memberikan bantuan pemerintah kepada pekerjanya dan memberikan rasa aman kepada perwakilan dan perwakilan untuk menghindari infeksi terkait kata yang akan berdampak baik dan kritis baik secara langsung

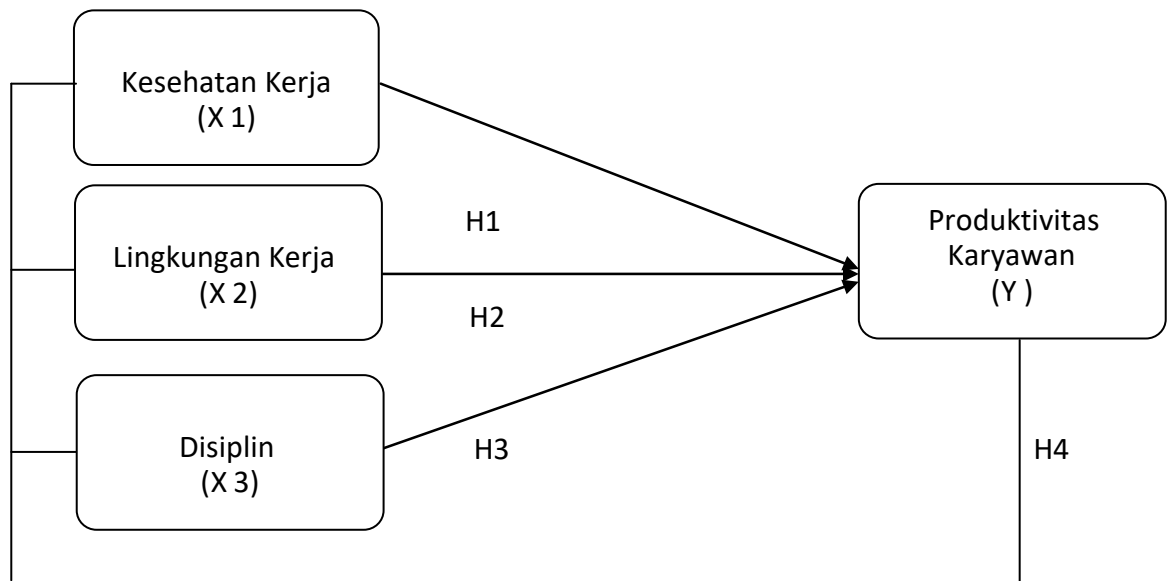
maupun tidak langsung pada pekerjaan pekerja. efisiensi. Itulah yang ditunjukkan dengan asumsi pelaksanaan kata terkait kesejahteraan meningkat, efisiensi kerja perwakilan juga akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Harini & Setiawan, 2019: 21). Hasil perhitungan secara parsial menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (NaniWangi, 2020: 47) tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian dapat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dimana H1 adalah resp. Sayangnya hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

2.3.2 hubungan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kenyamanan pekerja di dalam dan di luar perusahaan, karena jika lingkungan kerja nyaman maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kerjai et al., 2018: i74) disebutkan bahwa lingkungan kerja harus selalu dijaga agar selalu kondusif dan nyaman guna memberikan kenyamanan untuk mencapai produktivitas yang baik. Sementara itu, penelitian (Suhardi, 2019: 310) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan daripada lingkungan kerja melalui organisasional citizenship behavior (OCB) yang justru dapat melemahkan kinerja karyawan. Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Dharmawan, MM., 2017: 90) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Sumber: Gambar kerangka pemikiran

2.3.3 hubungan disiplin terhadap produktivitas karyawan

Disiplin karyawan harus diterapkan dalam suatu organisasi bisnis, karena tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti & Lestari, 2019:113) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian (Nurdini & Faka, 2018: 90) menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja seharusnya meningkatkan kinerja

Hipotesis

H1 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H4 : Kesehatan kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan eksplorasi kooperatif dengan menggunakan strategi metodologi kuantitatif. Pemeriksaan kooperatif adalah penelitian yang memecah hubungan atau pengaruh antara sekurang-kurangnya dua faktor, dengan memanfaatkan hubungan sebab akibat dimana faktor-faktor yang dicobakan tidak ekuivalen atau seimbang, namun beberapa kapasitas sebagai faktor bebas dan faktor-faktor yang diandalkan atau subordinat (Sugiyono, 2018: 76). Berbagai macam informasi menggunakan strategi review. Strategi atau metode survei adalah teknik yang menggunakan prosedur pengumpulan informasi di mana ilmuwan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden baik secara lisan atau direkam sebagai salinan cetak, di mana dengan asumsi menggunakan teknik yang disusun ini dikenal sebagai jajak pendapat dengan tinjauan ini dipisahkan menjadi dua untuk lebih spesifik. pertemuan (meeting) dan survei (Sugiyono, 2018: 78)

3.2 Sifat penelitian

Eksplorasi yang diarahkan pada objek penelitian ini adalah cepat mendapatkan hasil ketika eksplorasi dilakukan pada artikel dan faktor-faktor yang diangkat untuk memperoleh hasil yang dianalisis sehingga eksplorasi bersifat unik yang mengandung makna. Ide pengujian yang

diterapkan adalah eksplorasi unik, dan itu menyiratkan penelitian yang memunculkan faktor, petunjuk Objek eksplorasi ini belum pernah diselesaikan oleh para ahli masa lalu. Oleh karena itu, eksplorasi ini dapat menjadi referensi bagi para spesialis yang akan mengarahkan penelitian pada artikel serupa.

3.3 Lokasi Dan Praktek Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Selanjutnya adalah penggambaran daerah yang digunakan oleh analis sebagai tempat penelitian untuk alasan tugas terakhir yang telah mendapat surat pengesahan eksplorasi dari organisasi, khususnya di salah satu organisasi yang bergerak di bidang perakitan, khususnya PT Cipta Adil Industri Batam yang disibukkan dengan pemanfaatan kembali barang dagangan non-logam bagian administrasi di dekatnya, Pabrik Pabrik Harizon Modern Park tipe c, no. 3 Seilekop Town, Sagulung, kota Batam. Informasi yang digunakan dalam konsentrat ini semuanya berasal dari perwakilan PT Cipta Adil industries yang masih aktif bekerja yang di dapatkan oleh para ahli melalui survei-survei terstruktur yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala Likert seperti yang digambarkan sebelumnya. Analis menyatakan bahwa informasi umum adalah informasi yang valid dan tepat. Lanjutkan dengan eksplorasi ini ke Bagian 4 dan Bagian 5 untuk mengetahui akhir dari masalah yang terjadi sesuai dengan faktor-faktor yang diterapkan oleh para analis dalam tinjauan ini.

3.3.2 Periode Penelitian

Kerangka waktu eksplorasi yang dilakukan oleh peneliti dimulai pada minggu pertama untuk mengaudit sudut yang terjadi di tempat kerja organisasi untuk memperoleh data tentang keanehan yang terjadi pada objek pemeriksaan yang perlu dipertimbangkan dan pada bulan April peneliti melihat judul penelitian. konsentrasi sebagaimana ditelaah lebih lanjut telah dituangkan dalam rencana eksplorasi yang seharusnya terlihat pada tabel 3.1 di bawah ini, rencana pemeriksaan yang telah disusun oleh para analis mulai dari bulan maret 2021, minggu keempat sampai Agustus 2021 pada minggu pertama dan sedang akhir dari eksplorasi ini.

Tabel 3.1 jadwal penelitian periode maret 2021- Agustus 2021

Kegiatan	Mar	Apr				Mei				Juni				Juli			Ags	
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Mencari fenomena /latar belakang masalah	■	■	■	■														
menentukan judul				■	■													
Mencari jurnal pendukung						■	■	■										
Studi Pustaka penelitian									■	■	■							
Menentukan model penelitian										■	■							
Penyebaran dan analisis kuesioner												■	■	■	■	■		
Menyusun hasil penelitian																■	■	
Simpulan dan saran																		■

Sumber : jadwal susunan penelitian

3.4 Pupulasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek penelitian, pengertian lain adalah populasi adalah jumlah mutlak individu atau penghuni dalam suatu ruang, dan populasi adalah jumlah individu atau orang dengan atribut yang sama. Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan dari objek/subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 135). Penelitian yang dilakukan melibatkan seluruh karyawan PT Cipta Adil Industries Batam.

3.4.2 penentuan besar sampel

Menurut (Sugiyono, 2018: 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi yang ada perusahaan yang saya teliti berjumlah 130 orang, seluruh populasi dijadikan contoh. Metode penentuan ukuran contoh dalam penelitian ini adalah dengan mengambil semua individu dari populasi sebagai contoh dengan menggunakan *Teknik sampling jenuh*, dalam penelitian yang peneliti lakukan, secara spesifik mengambil contoh dari divisi penciptaan dan stormen yang dijumlahkan 130 individu yang akan digunakan sebagai suatu sampel dalam penelitian.

3.4.3 Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan teknis sampling jenuh, yang dimana semua populasi menjadi sampel untuk di teliti untuk

menentukan sampelnya. Menurut (Sugiyono, 2018: 85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. karena jumlah populasi yang ada di PT Cipta Adil berjumlah 130 orang maka saya mengambil kesimpulan untuk menjadikan sampel untuk diteliti.

3.5 Sumber Data

Cara pengumpulan informasi yang paling umum adalah sistem yang teratur dan memenuhi pedoman untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Informasi adalah kumpulan data yang dapat dimanfaatkan untuk pemeriksaan tambahan. Dalam tinjauan ini, analisis menggunakan informasi penting dan tambahan, yang semuanya diperoleh dari survei yang diberikan kepada pekerja oleh spesialis untuk mendapatkan beberapa informasi tentang keanehan yang terjadi dalam organisasi.

1) Data Penting

Informasi penting adalah pemasok informasi bagi para spesialis sebagai pengumpul informasi. Dalam tinjauan ini, pengumpulan informasi penting dilakukan dengan mengadakan survei secara langsung kepada para pekerja PT Cipta Adil Industries Batam, dengan menambahkan hingga 130 responden.

2) Informasi Opsional

Informasi opsional sebagai sumber informasi tidak secara langsung memberikan informasi kepada ilmuwan sebagai pengumpul informasi, dapat muncul dari orang lain, buku atau laporan. Berikutnya adalah perangkat pengumpulan informasi yang seharusnya digunakan dalam eksplorasi ini:

A. Kuesioner

Jajak pendapat berubah menjadi teknik pengumpulan informasi dengan memberikan sekumpulan artikulasi/pertanyaan yang tersusun kepada responden untuk dijawab. Pernyataan/pertanyaan yang terkandung dalam survei dibuat dengan melihat tanda-tanda faktor yang terkonsentrasi sebagai aturan. Menawarkan tanggapan selesai dengan memilih salah satu pilihan dari tanggapan dalam jajak pendapat sesuai teknik Skala Likert yang telah diberikan kepada perwakilan PT Cipta adil industries yang menjadi responden dalam review ini.

B. Audit penulisan

Pembelajaran menulis adalah suatu gerakan yang dilakukan oleh para ilmuwan dengan mengumpulkan dan memusatkan perhatian pada bacaan-bacaan dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, misalnya spekulasi-spekulasi yang berhubungan dengan kesejahteraan kerja, tempat kerja, disiplin dan efisiensi representatif yang merupakan alasan hipotetis untuk percakapan tambahan.

3.6 Metode pengumpulan data

Informasi dari data kuesiner yang telah diperoleh dari responden dalam pemeriksaan ini, sehingga skala yang digunakan, khususnya skala Likert, dapat digunakan untuk mengukur penegasan, mentalitas, atau perasaan yang datang dari seseorang atau kelompok sehubungan dengan keanehan sosial yang terjadi (Sugiyono, 2018: 93) Faktor-faktor yang diperkirakan menggunakan skala Likert selalu diperkirakan sebagai tanda-tanda faktor pemeriksaan. Spidol akan digunakan sebagai tahap awal dalam penataan hal-hal instrumen sebagai penjelasan. Pada skala Likert, responsnya adalah penjelasan yang tidak ditentukan oleh asosiasi dari tingkat yang sangat pasti hingga yang sangat pasti. Jawaban diberi skor untuk menentukan tingkat positif dan negatif dari tanggapan seperti yang ditampilkan pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2 skala likert

PERNYATAAN	BOBOT/PENILAIAN
Sangat setuju (ss)	5
Setujuh (st)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018: 102)

3.7 Devenisi Operasional Variable Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018: 123) defenisi operasional adalah mendefenisikan variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang

diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. (Sugiyono, 2018: 135) menambahkan bahwa proses mendefinisikan berarti menggambarkan variable dengan sedemikian rupa sehingga variable tersebut hanya memiliki satu makna atau tidak memiliki makna ganda. Makna ganda akan membuat variable tersebut bias dan mempengaruhi penelitian yang ada.

Dari penelitian ini variabel yang ada di dalamnya ialah Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin sebagai variable independent, sedangkan produktifitas kerja sebagai dependen atau terikat. Demikian devenisi variable sebagai berikut:

Tabel 3.3 defenisi variable penelitian

Variabel	Devenisi operasional	Indicator	Pengukuran
Kesehatan kerja (X1)	Kesehatan kerja merupakan pengontrolan terhadap kondisi lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. (Sedarmayanti, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat suatu kondisi kerja yang aman 2. Pendidikan dan pelatihan 3. Pelayanan, kebutuhan Kesehatan para pekerja 4. Menciptahkan lingkungan kerja yang aman 	Skala likert

		5. Pelayanan Kesehatan (Sedarmayanti, 2018)	
Lingkungan kerja (X2)	Segalah sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan ketika bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Mangkunegara, 2017)	1. kebutuhan sosial 2. sistem reward aktualisasi diri (Mangkunegara, 2017)	Skala likert
Disiplin (X3)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan tertulis yang ada maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tangka lakudan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Siagian, 2018)	1. ketepatan waktu 2. tanggung jawab 3. ketaatan peraturan (Siagian, 2018)	Skala likert
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah hasil yang telah dicapai Bersama dalam waktu tertentu secara efisien dari seluruh sumber daya yang digunakan dengan adanya	1. kualifikasi pekerja 2. bermotivasi tinggi 3. mempunyai orientasi kerja yang positif 4. dewasa	Skala likert

	peran serta tenaga kerja atau karyawan. (Wibowo, 2017)	5. dapat bergaul dengan efektif . (Wibowo, 2017)	
--	---	---	--

3.8 Metode Analisis

Setelah semua data telah diperhole sesuai dengan prosedur yang ada maka selanjutnya menganalisis dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Kuesioner merupakan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang telah ada. Untuk mendapatkan valid atau tidak validnya penelitian yang sedang di teliti untuk itu.

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018: 198) adalah tindakan setelah informasi dari semua responden atau sumber informasi yang berbeda dikumpulkan. Latihan pemeriksaan informasi adalah mengumpulkan informasi berdasarkan faktor dan jenis responden, mengklasifikasikan informasi berdasarkan faktor dari semua responden, memperkenalkan informasi untuk setiap variabel yang dipertimbangkan, melakukan perhitungan untuk menjawab perincian masalah dan melakukan estimasi untuk menguji teori yang telah diajukan. Analisis data digunakan untuk mengetahui arti serta makna dalam upaya pemecahan masalah pada penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data dalam mencari pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

3.9 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018: 147) , analisis deskriptif ialah pengukuran yang di gunakan untuk memecah informasi dengan menganalisis atau menggambarkan informasi yang di kumpulkan seperti yang telah dianalisis, tanpa harapan membuat kesimpulan. yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Studi populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Namun, jika penelitian dilakukan pada sampel, maka statistik deskriptif dan logis dapat digunakan untuk analisis.

3.9.1 Uji kualitas data

Sebelum dilakukan analisis dan interpretasi terlebih dahulu perlu dilakukan pemeriksaan kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas yaitu:

3.9.1.1 Uji Validitas Data

Suatu instrumen dikatakan sah dengan asumsi dapat mengukur apa yang dibutuhkan dan dapat menampilkan informasi dengan baik dari faktor-faktor yang diteliti. Tes akal adalah tes yang berarti untuk memutuskan apakah informasi dapat dipercaya sesuai kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2018: 268) instrumen substansial mengandung arti bahwa alat hukur yang di gunakan untuk memperhole informasi (ukuran) adalah sah. Sah menyiratkan bahwa instrumen dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi
Product Moment

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai tes akan ditunjukkan dengan menggunakan tes dua sisi pada tingkat besar 0,05. aturan untuk pengakuan dan terlepas dari apakah suatu informasi substansial, jika:
sebuah.

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) hal-hal didalam inkuiri dinyatakan berkorelasi secara fundamental dengan skor total item tersebut , maka hal tersebut dinyatakan substansial.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) lalu butir soal dinyatakan tidak berkorelasi signifikan dengan skor total butir soal, maka butir soal dinyatakan tidak valid.

Nilai koefisien korelasi berikut digunakan sebagai pedoman agar memberikan interpretasi, yang diberikan didalam tabel.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data menurut (Ghozali, 2018: 254) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil estimasi tetap dapat diprediksi jika setidaknya dua estimasi dibuat dengan efek samping yang sama menggunakan instrumen estimasi yang sama. Uji kualitas yang tak tergoyahkan diselesaikan untuk memutuskan apakah instrumen estimasi

yang direncanakan sebagai survei dapat diandalkan, instrumen estimasi solid dengan asumsi bahwa instrumen estimasi digunakan berulang kali akan memberikan hasil tidak berbeda jauh.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[+ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.2 cronback'
Alpha**

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = total variabel

Nilai pengujian akan divalidasi dengan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 dari kriteria penerimaan dan apakah data reliabel atau tidak jika: nilai alpha > 0,6.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi linier berganda. Sebelum menguji spekulasi yang diajukan dalam review, penting untuk menguji praduga gaya lama yang meliputi uji ordinaritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji ordinaris dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model relaps, variabel otonom dan variabel terikat keduanya memiliki apropriasi biasa atau tidak (Ghozali, 2018: 354). Uji normalitas dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S), uji histogram dan uji

probabilitas normal (p-plot) dengan memakai program komputer SPSS. Bila memakai uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap normal jika nilai signifikansi asimtotiknya lebih besar dari 0,05. Alasan menetapkan kesimpulan didalam uji Kolmogorov- Smirnov ialah :

- A. Jika nilai probabilitas 2 uji Kolmogorov-Smirnov secara statistik tidak reliabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.
- B. Jika nilai probabilitas uji Kolmogorov-Smirnov secara statistik tidak signifikan $> 0,05$ lalu H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat di lihat dengan grafik histogram. bila kurva pada grafik histogram menyerupai lonceng (bell-shapes curve) lalu bisa di simpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

Pada uji normal probability (p-plot), bila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, lalu model memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2.2 Uji Multikolinieritas

Tes ini di lakukan sebagai syarat untuk menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, khususnya untuk memutuskan apakah ada hubungan antara faktor-faktor otonom. Model relaps yang layak tidak boleh memiliki hubungan antara faktor bebas. Uji multikolinieritas dapat

dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. bila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, lalu tidak terjadi sebuah masalah multikolinearitas yang berarti model regresi itu baik.
2. bila nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, lalu terjadi masalah multikolinearitas yang berarti model regresi kurang baik, bila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas, yang berarti model tersebut adalah regresi itu ialah baik.
3. bila nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, lalu terjadi masalah multikolinearitas yang berarti model regresi tidak sesuai.

3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018: 134) mengatakkan bahwa uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat disparitas atau ketidak seimbangan perubahan dari residual yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya. Apabila fluktuasi yang berlarut-larut mulai dari satu persepsi kemudian berlanjut ke persepsi berikutnya, disebut homoskedastisitas dan dengan asumsi berbeda disebut heteroskedastisitas. Model relaps yang layak adalah unified dengan homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas. didalam tinjauan ini, peritungan heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Tes yang

menggunakan tes Glejser adalah untuk mengembalikan nilai langsung dari sisa sebagai variabel bergantung pada setiap variabel otonom.

3.9.3 Uji Pengaruh

3.9.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2018: 126) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana bentuk (naik turunnya) variable terikat jika dua atau lebih variable bebas sebagai prediktor dimanipulasi (meningkat nilainya). Analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variable bebas minimal 2. Persamaan regresi dengan linier berganda didalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Regresi linier berganda

Keterangan :

Y = produktifitas karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Kesehatan kerja

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = disiplin

e = *Error*

Sumber: (Sanusi, 2018: 289)

Peneliti menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solution). bilah menggambar kesamaan ini, maka hubungan antar kedua variable akan ditampilkan sebagai garis lurus.

3.9.4 Uji Hipotesis

3.9.4.1 Uji Statistik t(t-test)

Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh berpengaruh satu variable independenn secara individual didalam memaknai keragaman variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Didalam menangani informasi menggunakan program SPSS PC, dampak tunggal ditampilkan dari nilai uji t yang sangat besar. bilah nilai kritis uji-t < 0,05, hingga cenderung beralasan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar secara eksklusif untuk setiap variable.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 T Hitung}$$

Sumber: (Sanusi, 2018: 376)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

3.9.4.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji F terukur pada dasarnya menunjukkan apakah setiap salah satu faktor yang diandalkan yang diingat untuk model secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat

(Ghozali, 2018: 189). Aturan dinamis dalam uji terukur F adalah memikirkan harga F yang ditentukan dan harga F tabel. Jika nilai F hitung > nilai F tabel pada $\alpha = 5\%$, sehingga segala variable bebas secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

3.9.4.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur berapa jauh kemampuan model di dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2018: 95). Nilai R² mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R² (lebih mirip 1), semakin baik hasil untuk model regresi dan semakin mirip 0, faktor bebas pada umumnya tidak dapat memahami variabel terikat. Nilai kecil dari R² menyiratkan bahwa kapasitas faktor untuk memahami variabel bergantung sangat terbatas.