

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT JMS BATAM**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**OTINIA ZEGA  
180610026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA  
PT JMS BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
meperoleh gelar sarjana**



**OLEH :**

**OTINIA ZEGA  
180610026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Otinia Zega  
NPM : 180610026  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat dengan judu :

### **PENGARUH KEDISIPLINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT JMS 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 secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan praturan perundang-undang yang

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

Batam, 30 januari 2023



Otinia zega  
180610026

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT JMS BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Oleh  
Otinia Zega  
180610026**

**Telah Disetujui Oleh Pembimbing Pada Tanggal  
Batam, 26 Januari 2023**



**Nora Pitri Nainggolan, SE, M.Si  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan secara parsial dan simultan terhadap kerja karyawan PT. JMS Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan dalam Burret PA pada tahun 2022 di PT. JMS Batam berjumlah 160 karyawan. Perhitungan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dari seluruh populasi dan teknik pengambilan sampel menggunakan incidental sampling sehingga diperoleh jumlah kuisisioner yang kembali berjumlah 120 kuisisioner, demikian pula sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung  $8,216 > 1,980$  dari  $t$  tabel dan perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . (2) Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung  $5,995 > 1,980$  dari  $t$  tabel dan perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . (3) Kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $f$  hitung  $103,291 > 3,09$  dari  $f$  tabel dan perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . (4) Besarnya pengaruh Kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JMS Batam sebesar  $0,764$  atau  $76,4\%$ . dan sisanya sebesar  $23,6\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata kunci** : Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja.

### **Abstract**

The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline, safety and health partially and simultaneously on the work of employees of PT. JMS Batam. This study uses a quantitative approach. The population in this study is all employees in Burret PA in 2022 at PT. JMS Batam has 160 employees. Determining the number of samples using saturated samples from the entire population and the sampling technique using incidental sampling so that the number of questionnaires returned was 120 questionnaires, thus the sample used in this study totaled 120 samples. This study shows conclusively that: (1) Work discipline partially has a significant effect on employee work productivity, with a t count of  $8.216 > 1.980$  from t table and obtains a significance value of  $0.00 < 0.05$ . (2) Occupational safety and health partially have a significant effect on employee work productivity, with a t count of  $5.995 > 1.980$  from t table and obtain a significance value of  $0.00 < 0.05$ . (3) Work discipline, occupational safety and health simultaneously have a significant effect on employee work productivity, with a calculated f value of  $103.291 > 3.09$  from ftable and obtain a significance value of  $0.00 < 0.05$ . (4) The magnitude of the influence of work discipline, occupational safety and health on the work productivity of employees of PT. JMS Batam by 0.764 or 76.4%. and the remaining 23.6% is explained by other variables outside this research model.

**Keywords:** Work Discipline, Occupational Safety and Health, Employee Productivity

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal guna untuk menyelesaikan program studi (S1) pada jurusan manajemen Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari kesempurnaan karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugasakhir ini tidak dapat diwujudkan tsnps bsntusn, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulismenyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Berkat yang tidak pernah usai dari Tuhan Yang Maha Esa yang telah diberikan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Nur Elfi, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas PuteraBatam.
3. Bapak Dr. Michael jibrael Rorong,S.T., MI. Kom selaku DekanFakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
4. Ibu Mauli Siagian.S.Kom.,M.Si selaku ketua program studi manajemen
5. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi
6. Seluruh dosen universitas putera batam yang telah memberikan ilmudan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan
7. Kedua orang tua saya tercinta, yang telah memberikan seluruh kasihsayang dan semangat dari kecil hingga sekarang.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat dan kasih karunia-Nya. Amin.

Batam, 30 Januari 2023

Otinia Zega

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL.....                        | ii        |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....         | iii       |
| SURAT PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....     | iv        |
| ABSTRAK .....                              | v         |
| ABSTRACT.....                              | vi        |
| KATA PENGANTAR.....                        | vii       |
| DAFTAR ISI.....                            | viii      |
| DAFTAR GAMBAR.....                         | xi        |
| DAFTAR TABEL.....                          | xii       |
| DAFTAR RUMUS.....                          | xiii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>              | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang.....                    | 10        |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....              | 10        |
| 1.3 Batasan masalah.....                   | 10        |
| 1.4 Rumusan masalah.....                   | 10        |
| 1.5 Tujuan Penelitian.....                 | 11        |
| 1.6 Manfaat Penelitian.....                | 11        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>        | <b>13</b> |
| 2.1 Landasan Teori.....                    | 13        |
| 2.1.1 Kedisiplinan Kerja.....              | 13        |
| 2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 17        |
| 2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja.....  | 23        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....              | 28        |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                | 30        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....              | 32        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>      | <b>33</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                  | 33        |
| 3.2 Sifat penelitian.....                  | 33        |



|  |           |
|--|-----------|
| 3.3 Lokasi Penelitian Dan Periode Penelitian.....        | 33        |
| 3.2.1 Lokasi Penelitian.....                             | 33        |
| 3.2.2 Periode Penelitian.....                            | 34        |
| 3.4 Populasi dan Sampel.....                             | 34        |
| 3.4.1 Teknik Penentuan Besar Sampel.....                 | 35        |
| 3.5 Teknik Sampling.....                                 | 35        |
| 3.6 Sumber Data.....                                     | 35        |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data.....                         | 36        |
| 3.7.1 Observasi.....                                     | 36        |
| 3.7.2 Kuesioner.....                                     | 36        |
| 3.8 Operasional Variabel.....                            | 37        |
| 3.8.1 Variabel Independen.....                           | 37        |
| 3.8.2 Variabel Dependen(Terikat) .....                   | 37        |
| 3.9 Metode Analisis Data.....                            | 39        |
| 3.9.1 Analisis Deskriptif.....                           | 39        |
| 3.10 Uji Kualitas Data.....                              | 40        |
| 3.10.1 Uji Validitas.....                                | 40        |
| 3.10.2 Uji Realibilitas.....                             | 41        |
| 3.10.3 Uji Asumsi Klasik.....                            | 41        |
| 3.10.3.1 Uji Normalitas.....                             | 41        |
| 3.10.3.2 Uji Heteroskedastistas.....                     | 42        |
| 3.10.3.3 Uji Multikolinearitas.....                      | 42        |
| 3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....             | 42        |
| 3.10.5 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ..... | 43        |
| 3.11 Pengujian Hipotesis.....                            | 44        |
| 3.11.1 Uji T (Uji Parsial) .....                         | 44        |
| 3.11.2 Uji F (uji silmultan) .....                       | 44        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>       | <b>46</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....                  | 46        |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....               | 46        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2.1 Profil Responden.....                               | 46        |
| 4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....                      | 49        |
| 4.3.1 Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) .....              | 49        |
| 4.3.2 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) ..... | 50        |
| 4.3.3 Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....              | 53        |
| 4.4 Analisis Data.....                                    | 55        |
| 4.4.1 Analisis Deskriptif.....                            | 55        |
| 4.4.2 Uji Kualitas Data.....                              | 58        |
| 4.4.2.1 Uji Validitas.....                                | 58        |
| 4.4.2.2 Hasil uji Reliabilitas.....                       | 61        |
| 4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....                              | 62        |
| 4.4.3.1 Uji Normalitas.....                               | 62        |
| 4.4.3.2 Uji Multikolinearitas.....                        | 64        |
| 4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas.....                       | 65        |
| 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....                 | 67        |
| 4.6 Pengujian Hipotesis.....                              | 69        |
| 4.6.1 Uji t (Parsial) .....                               | 69        |
| 4.6.2 Uji F (Simultan) .....                              | 71        |
| 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....           | 72        |
| 4.7 Pembahasan.....                                       | 73        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                    | <b>77</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                       | 77        |
| 5.2 Saran.....  | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |
| Lampiran 1 Koesioner dan Tabulasi data                    |           |
| Lampiran 2 Hasil Uji SPSS 25                              |           |
| Lampiran 3 T tabel dan F tabel                            |           |
| Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup                           |           |

## DAFTAR GAMBAR

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....    | 32 |
| Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas..... | 64 |
| Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....    | 67 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT JMS Batam.....  | 5  |
| Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2021.....                                  | 6  |
| Tabel 1.3 Data Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Section <i>Buret Pa</i> .....            | 8  |
| Tabel 1.4 Data hasil Produksi Pada Dapertemen <i>Buret Pa</i> Tahun 2019-2021.....      | 8  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....   | 28 |
| Tabel 3.1 Periode Penelitian.....   | 34 |
| Tabel 3.2 Skala Likert .....  | 37 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel .....                                      | 38 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....   | 47 |
| Tabel 4.2 Usia Responden .....  | 47 |
| Tabel 4.3 Alamat Responden .....  | 48 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan Kerja .....                 | 49 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan<br>Kerja ..... | 51 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja .....                | 53 |
| Tabel 4.7 Rentang Skala.....  | 56 |
| Tabel 4.8 Analisis deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) .....                    | 56 |
| Tabel 4.9 Analisis deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).....        | 57 |
| Tabel 4.10 Analisis deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....                   | 58 |
| Tabel 4.11 Uji Validitas Kedisiplinan kerja (X1).....                                   | 59 |
| Tabel 4.12 Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).....                      | 60 |
| Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....                         | 61 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Relibilitas .....  | 62 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....     | 63 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....      | 65 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Glejser.....                | 61 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda.....       | 68 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial).....            | 70 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan).....           | 71 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... | 73 |

## DAFTAR RUMUS

|  |    |
|--|----|
| Rumus 3.1 Rentang Skala.....           | 39 |
| Rumus 3.2 Koefisien Korelasi.....      | 40 |
| Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda..... | 43 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis di masa globalisasi menuntut perusahaan beradu Untuk mendapatkan produk yang sangat berkualitas. Industri dapat mengalami perkembangan apabila dapat membatasi dedikasi sumber daya, untuk memastikan produk yang lebih berkelas dan mutu lebih baik. Sumber daya manusia adalah salah satu peran utama dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia mempunyai modal hidup yang harus dirawat dan dikembangkan. Pada dasarnya manusia adalah aset terpenting dalam perusahaan, yakni karyawan wajib mendapatkan perhatian serius dan digunakan dengan sebaik mungkin. Dalam mengelola sumber daya manusia ini harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan secara sistematis, terencana dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan, Dengan segala upaya manusia dapat memproduksi barang - barang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk bimbingan yang berusaha diterapkan dalam memperbaiki dan membentuk sebuah pengetahuan, prinsip dan kepribadian seseorang secara tulus bekerja dengan secara sportif. Perusahaan

tentu mengharapkan karyawannya mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mematuhi peraturan adalah salah satu bentuk disiplinnya para karyawan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena sebuah perusahaan akan tetap berdiri dengan disiplinnya organisasi maupun karyawan.

Ini menjadi salah satu masalah bagi perusahaan, kurang disiplinnya karyawan dalam kehadiran mengakibatkan produktivitas perusahaan tidak stabil. Disiplin dalam bekerja mempersiapkan segala sesuatu lebih lanjut seperti cara pandang dan sikap dalam bekerja bertujuan agar memenuhi kontrak mereka. Disiplin bukan hanya diterapkan untuk operator saja tetapi juga melibatkan seluruh pekerja yang ada di dalam sebuah perusahaan untuk membantu perusahaan untuk mencapai sebuah kemajuan. Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesedian kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya diterapkan oleh karyawan bagian production tetapi organisasi harus mengambil bagian untuk memajukan perusahaan. Selama pandemi COVID-19 tingkat kehadiran karyawan sangatlah buruk, banyaknya karyawan yang tidak masuk setiap harinya mengganggu jumlah produktivitas barang.

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu upaya dalam menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani serta lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman untuk mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau atau



kecelakaan atau kelalaian dalam menyebabkan demotivasi dan devisaensi produktivitas kerja. Perusahaan akan memberikan fasilitas yang baik untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Tentu ini sangat penting bagi perusahaan hal ini dikarenakan aset perusahaan harus tetap sehat dalam menjalankan tanggung jawabnya masing-masing untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Produktivitas adalah kemampuan seseorang, sistem, atau perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan jika perusahaan tidak cepat akan tertinggal dari perusahaan pesaing. Produktivitas yang baik akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sebuah organisasi harus dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bisa bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dalam aktivitas organisasi, kerap kali pihak sumber daya manusia mendapati kesulitan dalam membuat rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Produktivitas adalah suatu pendekatan yang interdisipliner untuk menemukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas merupakan faktor yang mendasar untuk mempengaruhi

kemampuan bersaing sebuah perusahaan.

Perusahaan yang akan diselidiki dalam hal ini adalah PT JMS Batam yang merupakan salah satu perusahaan Jepang yang bergerak dibidang alat kesehatan untuk suatu kebutuhan rumah sakit. PT JMS Batam adalah salah satu cabang perusahaan asal Jepang Bernama JMS Co Ltd. Didirikan pada tanggal 12 juni 1965, perusahaan ini telah menjadi group besar dalam industri Manufature, Sales, Expor dan Impor untuk alat medis kesehatan dan farmasi. Di indonesia, PT JMS beroperasi di batam tepatnya dikawasan Industri Batamindo Muka kuning yang mana menghasilkan berbagai macam produk medis kesehatan seperti Kantong Darah, Kantong Transfer, Set Transfusi, Set infus, Jarum AVF Pengaman.

Ada beberapa hal yang menjelaskan hubungan perusahaan dengan karyawan pada PT JMS Batam antara lain :

1. Pegusaha dan karyawan saling memperlakukan satu sama lainnya sebagai mitra dalam hubungan industri.
2. Karyawan memastikan kualitas dan produktivitas dengan perbaikan dan efisiensi kerja yang berjalan terus menerus mengikuti tata tertib dan aturan-aturan dari perusahaan tanpa mengabaikan keselamatan ditempat kerja serta kepentingan perusahaan.

Pada tahun 2022 PT JMS Batam berhasil merekrut karyawan sebanyak 991 orang di bagian production. Banyaknya karyawan dibagi dalam beberapa

section atau departemen dalam perusahaan guna untuk mendapatkan tugas masing-masing untuk mendapatkan produktivitas perusahaan.

**Tabel 1.1** Data Jumlah Karyawan PT JMS Batam

| No            | Departemen              | Jumlah           |
|---------------|-------------------------|------------------|
| 1             | Donor Needle            | 50 Orang         |
| 2             | Scalp Vein              | 18 Orang         |
| 3             | Haemonetics             | 260 Orang        |
| 4             | BTS Auto line 1         | 312 Orang        |
| 5             | Buret PA                | 160 Orang        |
| 6             | BF IT                   | 38 Orang         |
| 7             | ANF Safety/Fing Wing II | 11 Orang         |
| 8             | BTS Auto Line 3         | 9 Orang          |
| 9             | Safety Scalp Vein       | 27 Orang         |
| 10            | Extrusion 1             | 28 Orang         |
| 11            | Extrusion 2             | 20 Orang         |
| 12            | Inflation               | 15 Orang         |
| 13            | Extrusion 3             | 10 Orang         |
| 14            | Stream Sterilization    | 8 Orang          |
| 15            | ETO                     | 15 Orang         |
| 16            | QA Lab                  | 10 Orang         |
| <b>Jumlah</b> |                         | <b>991 Orang</b> |

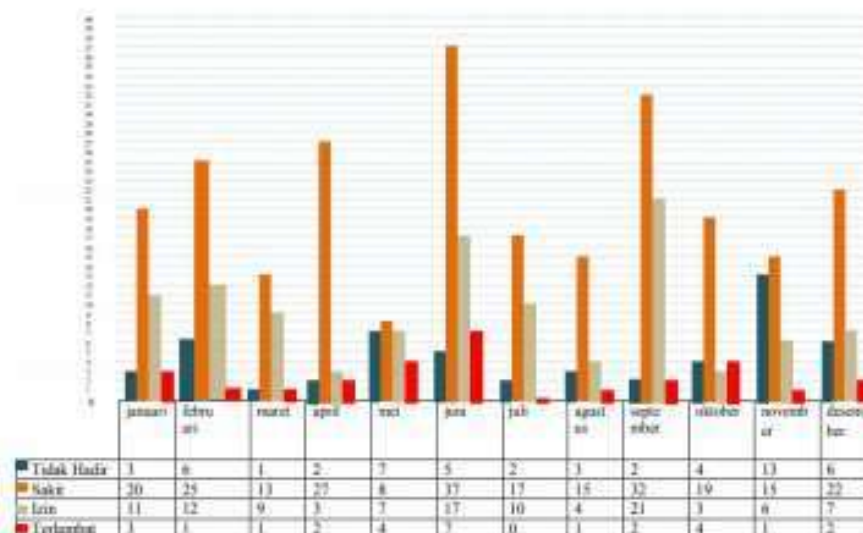
**Sumber :** PT JMS Batam (2022)

Berdasarkan dari keterangan tabel diatas banyaknya jumlah karyawan dibagi di beberapa departemen. Salah satunya departemen Buret PA memiliki jumlah karyawan sebanyak 160 orang.

Pada PT JMS Batam, perusahaan menetapkan aturan-aturan yang harus

ditaati oleh setiap karyawannya. Hal ini dilakukan agar setiap karyawannya memiliki sikap disiplin untuk menjaga keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja. Dengan sikap disiplin karyawan maka akan tercipta suatu tujuan organisasi dalam perusahaan. Salah satu bentuk disiplin kerja karyawan adalah dari sisi absensi. Setiap harinya perusahaan akan melakukan sistem absensi data karyawan mulai dari datang dan pulang nya karyawan. Sistem absensi karyawan adalah sebuah sistem yang mencatat kehadiran karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang telah diatur. Kegunaan dari absensi ini memungkinkan pencatatan data yang baik dan detail dalam sistem yang terintegrasi.

**Tabel 1.2** Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2021



Sumber : PT JMS Batam (2022)

Berdasarkan Tabel Grafik diatas, peneliti dapat menemukan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan kerja. Seperti pada

bulan april jumlah karyawan yang tidak masuk adalah 32 orang, dengan alasan karyawan yang berbeda seperti 2 orang absen, 27 orang sakit dan 3 orang izin. Ada juga karyawan yang terlambat masuk sebanyak 2 orang. Sedangkan pada bulan juni jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 59 orang dengan alasan yang berbeda, karyawan yang absen sebanyak 5 orang, karyawan yang sakit 37 orang dan karyawan yang izin 17 orang, adapun yang terlambat masuk 7 orang. Dan pada bulan september jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 55 orang dengan alasan yang berbeda juga, seperti yang absen sebanyak 2 orang karyawan yang sedangkan sakit 32 orang yang izin tidak masuk 21 orang dan yang terlambat 2 orang. Oleh karena itu bahwa kedisiplinan pada PT JMS belum sepenuhnya maksimal.

Dalam lingkungan kerja, perusahaan akan memberikan K3 untuk setiap karyawannya. Begitu dengan PT JMS Batam, perusahaan akan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja setiap karyawan. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerjadan penyakit akibat kerja (PP 50 Tahun 2012). K3 memiliki peran sendiri yaitu untuk menjamin setiap tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan dari kesehatan dan keselamatan selama bekerja, menjamin setiap sumber produksi yang layak dan aman digunakan sehingga mengurangi resiko kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja.

**Tabel 1.3** Data Keselamatan dan Kesehatan kerja section BURET PA

| No | Jenis K3 | Kelemahan/Kekurangan                  |
|----|----------|---------------------------------------|
| 1  | Jumsuit  | Mudah Kotor                           |
| 2  | Boots    | Mudah Kotor                           |
| 3  | Masker   | Masker Printing sekali seminggu ganti |

Sumber : PT JMS Batam (2022)

Berdasarkan Dari tabel 1.4 diatas setiap karyawan mengharuskan memakai K3 sebelum memasuki lingkungan production. K3 yang dipakai karyawan seperti jumsuit, boots, dan masker. Namun peneliti dapat melihat bahwa K3 section *BURET PA* masih kurang memadai, dan masih banyak hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Kenyaman karyawan bukan hanya terletak pada lingkungan kerja tetapi juga safety apa yang digunakan karyawan selama bekerja. Jumsuit yang dipakai karyawan mudah kotor misalnya kalau terkena tinta printing dan itu sangat sulit dihilangkan, sedangkan boots yang dipakai karyawan juga mudah kotor dan begitu juga masker karyawan yang bekerja dibagian printing hanya mendapatkan masker sekali seminggu.

**Tabel 1.4** Data Hasil Produksi Pada Departemen *BURET PA*

Tahun 2019-2021

| Tahun | Standar Perusahaan | Aktualisasi |
|-------|--------------------|-------------|
| 2019  | 92,90%             | 87,30%      |
| 2020  | 93,40%             | 88,80%      |
| 2021  | 95,20%             | 89,20%      |

Sumber : PT JMS Batam (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.3 secara garis besarnya, nilai persentase departemen *BURET PA* setiap tahunnya meningkat. Mulai dari tahun 2019 jumlah keseluruhan persentasenya adalah 92,9% dan secara totalitas besar persentase pengaktualisasi pemberdayagunaan waktu kerja adalah 87,3%. Sedangkan diperiode 2020 total persentase standar perusahaan adalah 98,4% dan aktualisasinya sebanyak 88,8%. Dan pada tahun 2021 nilai persentase standar perusahaan senilai 95,2% sedangkan aktualisasi efisiennya senilai 89,2%. Hal ini membuktikan bahwa aktualisasi perusahaan pada periode 2019 sampai 2021 masih belum memenuhi sasaran, berarti kualitas kerja pegawaiian dalam section *BURET PA* pada PT JMS Batam masih terindikasi kurang baik.

Dalam beberapa tahun terakhir peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas pada perusahaan PT JMS Batam masih belum stabil. Hal ini menjadisuatu masalah bagi perusahaan karena akan membuat customer harus menunggu produk yang telah dipesankan. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya mampu menghasilkan produktivitas sesuai dengan target yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas terkaid dengan berbagai fenomena permasalahan yang terdapat pada PT JMS Batam, peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “ Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang sebelumnya hasil identifikasi penelitian yaitu :

1. Kurang memadainya alat safety dalam lingkungan production.
2. Masih tingginya absensi karyawan.
3. Organisasi sumber daya manusia pada PT JMS Batam masih terkendala dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, dapat ditemukan batasan masalah dalam riset ini yaitu :

1. Riset ini memiliki variabel seperti kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan produktivitas.
2. Penulis membatasi penelitian yang dilakukan yaitu sejak september 2022 sampai januari 2023.
3. Responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja didepartemen Burret PA pada PT JMS Batam.

## **1.4 Rumusan masalah**

1. Apakah kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT JMS Batam ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT JMS Batam ?
3. Apakah kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan



berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pada PT JMS Batam ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. untuk memahami dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
2. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
3. Untuk memahami dan menganalisis Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT JMS Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat teori-teori keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berupaya mempengaruhi produktivitas karyawan.

#### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi kepentingan penelitian merupakan sarana implikasi ilmu-ilmu yang didapatkan serta mengembangkan penelitian dalam mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Jms Batam.
- b. Bagi kepentingan pembaca, sebagai referensi ilmiah dalam berkajian

mengenaikonsep produktivitas kerja pada PT Jms Batam.

- c. Bagi kepentingan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bisa dijadikan rekomendasi bagi masalah produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kedisiplinan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela serta penuh dengan kesadaran dan keadaannya untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Andini et al., 2019). Sedangkan menurut (Hanafi Asora, 2020) pada jurnal (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) disiplin kerja adalah bentuk bimbingan untuk diterapkan dan membenahi serta membentuk sebuah pengetahuan, prinsip dan kepribadian seorang karyawan sampai karyawan tersebut secara tulus bekerja secara suportif untuk menaikkan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Humala Sitorus, 2020) disiplin merupakan perilaku dan tindakan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan di suatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang terkait antara lain ketidakhadiran karyawan, keterlambatan keberangkatan lebih awal. Oleh hal itu sikap disiplin kerja yang harus diselesaikan dengan benar oleh pihak manajemen. Menurut Nugrohd et al., (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja suatu kesadaran dan kesediaan setiap orang untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Lasnoto dalam (Katarina & Firmansyah Kusumayadi, 2021)

disiplin kerja merupakan suatu sikap yang taat dan patuh terhadap aturan yang dilandasi dengan kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehinggakinerjanya akan baik, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik. (Sukardi, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu sikap, untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku. (Andini et al., 2019).

Beberapa komponen disiplin kerja menurut antara lain:

1. Kehadiran,
2. Tingginya tingkat kewaspadaan,
3. Ketaatan terhadap aturan kerja,
4. Ketaatan terhadap standar kerja yang berlaku dan
5. Bekerja secara etis.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat penting diterapkan pada perusahaan, setiap karyawan harus memahami dengan menerapkan disiplin kerja dilingkungan production akan menciptakan keamanan dan kenyamanan. Bahkan dengan disiplin kerja maka keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan akan terjamin. Untuk mencapai produktivitas yang baik setiap karyawan harus menerapkan disiplin kerja dalam menjalankan kinerjanya.

Ada beberapa kedisiplinan kerja karyawan yang harus ditaati dalam lingkungan kerja antara lain :

1. Seluruh karyawan wajib mencatat kehadirannya pada mesin absensi yang disediakan oleh perusahaan pada waktu masuk kerja dan pulang kerja.
2. Karyawan dinyatakan terlambat datang dan pulang lebih awal atau keluar dan masuk lingkungan perusahaan, bila waktu yang tercatat pada catatan absensi (*daily Exceptional Report*) terdapat waktu diluar jam kerja yang ditetapkan.
3. Setiap karyawan wajib mencatatkan sendiri kehadirannya dan tidak diperkenankan untuk :
  - 3.1 Mewakilkkan atau mencatatkan kehadiran karyawan lain
  - 3.2 Merusak, mengubah atau menggandakan kartu karyawan (*Employee Card*)

#### 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

(Bramasta et al., 2021) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan
- b. Pengawasan tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan pengetahuan
- c. Pratek kebijakan memberi kekuasaan menghancurkan semangat tim

- d. Keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang baik
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi dan promosi
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah
- g. Sistem komunikasi yang tidak baik

#### 2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

(Bramasta et al., 2021) terdapat beberapa indikator kedisiplinan kerja

karyawan diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Balas Jasa
- c. Keadilan
- d. Waskat
- e. Sangsi Hukum
- f. Ketegasan
- g. Hubungan Kemanusiaan

Sedangkan menurut penelitian (Esthi & Marwah, 2020) terdapat pada jurnal

Humala sitorus (2020) Adapun indikator kedisiplinan yaitu

- a. Kehadiran
- b. Taat pada Standar Kerja
- c. Tingginya Tingkat Kewaspadaan

#### d. Bekerja Secara Etis

##### 2.1.1.4 Tujuan dan manfaat disiplin

Tujuan kedisiplinan itu sendiri adalah untuk melatih sikap dan perilaku agar menjadi manusia yang lebih baik, baik diluar tempat kerja maupun didalam tempat kerja karena peran disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia terutama pada tempat kerja dengan adanya kedisiplinan para karyawan akan menciptakan produktivitas dengan baik serta keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan bisa terjaga. Kedisiplinan sangat membantu perusahaan untuk menciptakan produktivitas yang memuaskan.

#### **2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### 2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebuah K3 dimunculkan adanya kecelakaan pada lingkungan kerja. Bahkan, perusahaan akan dinyatakan buruk apabila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerjanya. Perusahaan cenderung menganggab jika permasalahan K3 merupakan tanggung jawab seluruh karyawan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aktivitas yang paling utama dalam setiap kegiatan yang ada diperusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani serta lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, supaya dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau kecelakaan atas kelalaian yang menyebabkan demotivasi dan

defisiensi produktivitas kerja. Di Indonesia sendiri telah ada undang-undang kerja dan undang-undang kecelakaan. (Issn & Rezeki, 2022) berpendapat bahwa keselamatan yang berhubungan dengan kegiatan kerja manusia baik pada perusahaan untuk menjamin kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniyah karyawan. Purnami & Utami, (2019) keselamatan dan kesehatan kerja kegiatan yang dilakukan dengan pembinaan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Kesehatan karyawan yang baik sangat berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja yang baik, sedangkan jika keselamatan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan hingga berakibat pada produktivitas yang rendah (Issn & Rezeki, 2022). Menurut (Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, 2021) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang diterapkan oleh perusahaan. Yang mana undang-undang nomor 13 tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 berbunyi “setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan proteksi atas keselamatan dan kesehatan kerja” serta pasal 86 ayat 2 buat melindungi keselamatan pekerja/ buruh untuk mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal diselenggarakan upaya keselamatan serta kesehatan kerja. Menurut Swasto dalam (Mulrisya & Raymond, 2021) Mengatakan bahwa keselamatan kerja melibatkan melindungi pekerja dari kemungkinan bahaya di lingkungan kerja. Menurut Widodo dalam (Dindin Bernhardin, 2021) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-



tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Sedangkan menurut (R. A. S. Wibowo & Siregar, 2022) Produktifitas memiliki arti yaitu hasil dari kerja yang dilakukan sekali dalam total produksi di suatu organisasi. Pada dasarnya, produktifitas adalah proses dari menyatukan beberapa hal yang dapat menarik perhatian. Dengan beberapa keinginan serta kebutuhan dari tiap pekerja dan kelompok organisasi, harus ada harmoni diantara kebutuhan kelompok hingga individu untuk perkembangan menjadi nilai yang dapat menarik perhatian dari organisasi.

Menurut OHSAS 18001:2007 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dan faktor yang dapat terdampak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja atau pun orang lain (Kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu) ditempat kerja.

Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja maka perlu adanya P2K3 ( Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja ) yang mana merupakan suatu kerja sama antara pengusaha dengan pekerja dalam penerapan K3 yang lebih efisien untuk menghindari incident yang akan terjadi (PER.04/MEN/1987) ada pun indikator yang sangat penting dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan melakukan pengukuran sebesar apa resiko, dilakukan pengawasan, ataupun melakukan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melakukan perbaikan, manajemen berdasarkan K3,

dan membuat program kesehatan. Keselamatan dan keselamatan kerja sangat erat kaitannya dengan kesempurnaan baik jasmani atau pun rohani tenaga kerja khususnya dan juga sumber daya manusia pada umumnya” adapun beberapa indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. tingkat perawatan mesin dan alat lindung
2. pecahayaan
3. kondisi suhu perusahaan
4. penggunaan alat pelindung diri
5. berhati-hati dalam bekerja
6. perusahaan menyediakan alat lindung karyawan
7. perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting terhadap produktivitas kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi para pekerja diperusahaanya. contohnya seperti perlindungan adanya pemakaian safety agar para pekerja tetap aman untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa sedikitpun cedera.

Ada pun beberapa ketentuan keselamatan dalam bekerja antara lain:

1. Karyawan dilarang membuat hal-hal yang menyebabkan terjadinya kerusakan pada alat keselamatan kerja sebagai berikut :

- 1.1) Dilarang menyalakan api atau membakar sampah dilingkungan perusahaan dan sekitarnya, kecuali ditempat pembakaran sampah yang telah disediakan.
- 1.2) Dilarang memindahkan alat pemadam kebakarandan peralatan yang diperlukan untuk keadaan darurat tanpa sepengetahuan superior.
2. Karyawan harus :
  - 2.1) Mematuhi tanda “Dilarang Merokok” ditempat-tempat yang telah ditentukan.
  - 2.2) Membuang sampah pada tempat yang telah disediakan (terutama barang yang mudah terbakar) dengan cara yang sesuai.
  - 2.3) Menyingkirkan puing atau runtuhannya barang-barang yang dapat mengganggu tempat-tempat umum.
  - 2.4) Menjauhkan barang-barang tajam atau berbahaya dari tempat-tempat yang mudah dijangkau.
  - 2.5) Menjauhkan barang-barang yang mudah terbakar dari sumber-sumber listrik.
  - 2.6) Melapor setiap kerusakan barang atau bangunan (seperti ubin lantai yang rusak dan tiang retak), mesin, peralatan berat, dan perlengkapan lainnya
  - 2.7) Memelihara lingkungan kerja yang rapi dan bersih dilingkungan kerja masing-masing.
  - 2.8) Melaporkan kejadian yang memerlukan perhatian petugas

keselamatan.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja

#### a. Beban kerja

1. Beban Fisik contohnya melakukan pekerjaan berat seperti memikul
2. Beban mental contohnya pada manajer

#### b. Beban Lingkungan Kerja

1. Faktor Fisik seperti kebisingan pada mesin, pencahayaan yang kurang dan getaran,
2. Faktor Kimia seperti debu, gas dan uap
3. Faktor Fisiologi yaitu faktor yang merupakan kecocokan antara sesama pekerja serta antara pekerja dengan mesin.
4. Faktor psikososial berupa hubungan kerja yang tidak baik, sifat pekerjaan yang tidak berubah, tidak sesuai dengan skill, kesejahteraan yang kurang.

#### c. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja akan tercapai jika keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan kesehatan, tingkat gizi, jenis kelamin, umur, ukuran-ukuran tubuh, dalam keadaan optimal dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan setiap harinya.

### 2.1.3 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi. produksi merupakan suatu kegiatan untuk mengubah bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan setiap konsumen. Hasil tersebut adalah berupa barang ataupun jasa. Produktivitas adalah kemampuan sumber daya manusia, sistem, ataupun perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Organisasi perusahaan memiliki tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan kepada para karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila hasil produktivitas setiap karyawan tetap meningkat. Beberapa peneliti mengungkapkan pengertian pengertian produktivitas kerja antara lain :

Menurut Antutyas (2020) di jurnal (Issn & Rezeki, 2022) produktivitas merupakan hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas barang atau pun jasa efektifitas yang baik. sedangkan menurut (Zendrato & Saputra, 2021) produktivitas adalah hasil produksi yang dicapai oleh pekerja antara hasil produksi yang dihasilkan dengan seluruh material yang telah digunakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas production dalam suatu waktu yang telah ditargetkan, sehingga dapat di ukur hasil kerja pada suatu waktu yang telah dihasilkan pada satuan waktu dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Nasution berpendapat bahwa produktivitas

adalah rasio antara hasil dari kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*biaya*) untuk mewujudkan hasil (*input*). Sedangkan menurut (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) produktivitas merupakan suatu ukuran prestasi kerja, secara umum produktivitas merupakan komparasi antara *output* yang di capai melalui *input* yang didapat. (I. A. Wibowo, 2021) Produktifitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitik beratkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai. (Kartikawaty et al., 2021) proktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu *system produktif*. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama. Produktivitas naik, begitu juga bila sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. (Kuswibowo, 2020) Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh para ahli penulis

dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting yang harus di pertahankan oleh setiap karyawan untuk memajukan perusahaan. Karyawan harus selalu meningkatkan hasil produktivitas setiap harinya. Produktivitas adalah hasil yang di dapatkan karyawan dari sumber daya yang digunakan. Dengan adanya produktivitas karyawan ditekankan untuk lebih bertanggung jawab terhadap kerjanya.

#### 2.1.3.1 Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja

Berbagai dimensi dan indikator yang dapat mempegaruhi produktivitas kerja, baik berhubungan dengan lingkungan perusahaan, berhubungan dengan tenaga kerja serta kebijakan pemerintah secara merata.

Ada enam dimensi dan indikator utama yang mempegaruhi produkvtas tenaga kerja yaitu :

- 1) Sikap Kerja ialah bersedia untuk bekerja bergantian, menerima tugas tambahan, mampu bekerja dalam tim.
- 2) Tingkat keterampilan ialah kesanggupan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh dan peralatan kerja yang telah disediakan adapunbeberapa tingkatan keterampilan antara lain :
  - a) Pendidikan formal dan informal
  - b) Pelatihan dalam manajemen dan *superviser*
  - c) Keterampilan dalam teknik

- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi merupakan hubungan yang antara para pekerja dan pemimpin adapun beberapa hubungan tenaga kerja dan pimpinan antara lain :
  - a) Adanya pengawasan mutu terhadap produk
  - b) Pengawasan karyawan terhadap pekerjaan
- 4) Manajemen produktivitas ialah manajemen yang efisien tentang sumber dan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas. adapun beberapa indikator manajemen produktivitas adalah:
  - a) Sumber daya manusia
  - b) Sistem kerja yang ada dalam organisasi
- 5) Efisiensi tenaga kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan dengan hasil produktivitas yang memuaskan adapun indikatornya antara lain:
  - a) Persiapan tenaga kerja
  - b) Tambahan pekerjaan dari organisasi
- 6) Kewiraswataan merupakan sikap yang menggambarkan independensi seseorang disuatu organisasi adapun beberapa indikatornya antara lain:
  - a) Mengambil resiko
  - b) Kemampuan dalam berusaha



c) Tetap dijalur yang baik dalam berusaha.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor produktivitas kerja

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Sifat mental yaitu :

a) Motivasi kerja

b) Disiplin kerja

. Etika kerja

2. Pendidikan

Secara umum sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang tinggi maka akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama mengerti akan pentingnya produktivitas untuk mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tanggung jawab yang produktif.

3. Keterampilan

Pada umumnya jika karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu juga bekerja dengan menggunakan sumber daya dengan baik. karyawan akan lebih terampil jika mempunyai kecapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) cukup.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama dan Tahun penelitian                               | Judul Penelitian   | Alat penelitian                  | Hasil penelitian   |
|----|---|--|----------------------------------|--|
| 1  | Andini et al., (2019) ISSN 2657-1749 Sinta 5            | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu | Analisis Regresi Linier Berganda | Disiplin kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan   |
| 2  | Widya Monica Prastyana & Hikmah (2021) Scientia Journal | Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT VME Proses    | Analisis Regresi Linier Berganda | Sumber analisa data membuktikan bahwa danya pengaruh signifikan antara disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| 3 | (Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, 2021) Google scholar | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan   | Analisis Regresi Linier sederhana  | Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan                     |
| 4 | (Zendrato & Saputra, 2021) Scientia Journa                               | Analisis Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam   | Analisis asosiatif dengan persamaan penelitian kuantitatif                   | Kesehatan Kerja sangat berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja                                       |
| 5 | (Bramasta et al., 2021) ISSN 2686-1771 google scholar                    | Pengaruh Beban Kerja Dalam Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening  | Analisis Jalur atau Path Analysis dan Uji Parsial dengan program IBM SPSS 25 | Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja                      |
| 6 | (Issn & Rezeki, 2022)  | Peran Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Otomotif Bekasi | uji instrumen variabel dan deskripsi variabel                                | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. |

**Sumber:** Penelitian (2022)

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diterima. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang akan berdampak pada tercapainya suatu tujuan organisasi. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diinginkan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan. karena pada dasarnya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas. (Firmansyah, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Zendrato & Saputra, (2021) Menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.

### **2.3.2 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan. Perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Astutik et al., 2019).

Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Mulrisya & Raymond, 2021) bahwa diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT JMS Batam.

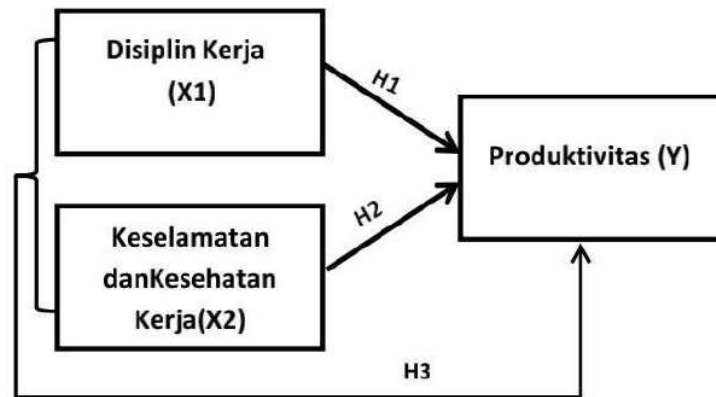
### 2.3.3 Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil produksi yang dihasilkan dengan seluruh material yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas production dalam waktu yang telah ditargetkan, sehingga dapat dilihat hasil kerja pada waktu yang telah dihasilkan dari satuan waktu dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. (Zendrato & Saputra, 2021)

Menurut dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) bahwa kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tentunya ini tidak terlepas dari kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Karyawan harus disiplin dalam melakukan tugasnya baik dalam menggunakan safety yang disediakan perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

**Gambar : 2.1** Kerangka Pemikiran



Sumber : Kerangka Pemikiran (2022)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
2. Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
3. Kedisiplinan, Keselamatan Dan Kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT JMS Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam riset ini menggunakan data kuantitatif sebagai jenis data. Data yang didapat dengan melakukan pengukuran dan perhitungan secara langsung dalam bentuk angka statistik yang disebut data kuantitatif. Variabel adalah suatu perlengkapan, suatu ukuran untuk menjabarkan fenomena yang diteliti.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif, yang berarti penelitian ini menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan beberapa hal yang terkait dengan fakta-fakta populasi tertentu dalam bidang tertentu. Penelitian ini lebih fokus kepada hal-hal mengenai kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dianalisis oleh aspek manajemen sumber daya manusia. Karena peneliti ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja hal ini dikarenakan terbatasnya waktu yang dimiliki peneliti.

#### **3.3 Lokasi Penelitian Dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang manufacture dimana objek penelitian ini adalah karyawan PT. JMS Batam Jl. Beringin Lot 211-212 BIP Muka Kuning- Batam.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode penulisan selama penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

| Tahap Penelitian            | 2022 |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   | 2023 |   |         |   |   |   |
|-----------------------------|------|---|--------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|------|---|---------|---|---|---|
|                             | Sept |   | Oktber |   |   |   | November |   |   |   | Desember |   |      |   | Januari |   |   |   |
|                             | 3    | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3    | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| Bimbingan                   |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Pengajuan judul             |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Pencarian data awal         |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Penyelesaian BAB I, II, III |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Penyebaran kuesioner        |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Pengelolaan data            |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |
| Kesimpulan                  |      |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |      |   |         |   |   |   |

**Sumber :** Penulis 2022

## 3.4 Populasi dan sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi terdiri dari objek dan subjek yang berkualitas serta memiliki karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kembali dengan menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam Burret PA pada 2022 di PT. JMS Batam yang



berjumlah 160 karyawan.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam Burret PA yang berjumlah 160 karyawan. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sampel acak, yang akan menjadi sampel jenuh keseluruhan populasi.

#### 3.5 Teknik Sampling

Peneliti akan melakukan teknologi sampel yang di peroleh dari populasi sesuai dengan standar yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian, peneliti akan menggunakan teknik *accidental* sampling. *Accidental* sampling adalah suatu metode yang menentukan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau yang tersedia pada suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian.

#### 3.6 Sumber data

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengenai informasi yang telah diteliti didapat dari data primer. Data primer merupakan data yang dibuat peneliti khususnya untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang diatasi. Data yang telah didapat sendiri dari hasil meneliti langsung dari sumber utama atau tempat objek penelitian langsung yang telah dilakukan. Data yang telah dihasilkan oleh observasi dan kuesioner langsung dengan pihak PT. JMS Batam.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan informasi yang dilakukan pada riset ini adalah dengan menggunakan sumber data sekunder atau sumber data kedua. Pada riset ini informasi yang didapat dari referensi seperti karya ilmiah sebelumnya, buku yang relevan untuk diteliti. Pada riset ini data yang diperoleh dari jawaban dari kuesioner yang telah ditetapkan pada sampel. Pada instrumen kuesioner ini bisa juga dinyatakan langsung kepada sampel untuk dijawab.

#### **3.7.1. Observasi**

Teknik untuk mendapatkan informasi melalui proses sikap pihak yang diteliti dengan pengawasan atau tidak melakukan komunikasi yang akan diteliti lebih lanjut.

#### **3.7.2. Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung mau dapat pun tidak langsung, kuesioner secara umum bisa berbentuk pertanyaan yang dijawab sesuai bentuk kuesioner.

Jawaban responden dapat diukur menggunakan skala likert, pengukuran ini melakukan pengukuranterkait perilaku, baik individu maupun kelompok. Menggunakan instrumen dengan penilaian skala likert pada tahap sangat setujuhingga tidak setuju.

**Tabel 3.2** Skala Likert

| No | Pernyataan          | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 5    |
| 2  | Setuju              | 4    |
| 3  | Ragu ragu           | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

**Sumber :** (Sugiyono, 2018:93)

### 3.8 Operasional Variabel

Segala sesuatu yang telah dilakukan penetapan oleh peneliti yang akan dianalisis kemudian didapat informasi mengenai suatu sebab, selanjutnya ditarik kesimpulan tersebut operasional variabel.

#### 3.8.1. Variabel Independen

Dalam riset ini variabel bebasnya ada dua yaitu Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).

#### 3.8.2. Variabel Dependen (Terikat)

Pada riset ini kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam variabel ini yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y) Operasional variabel adalah suatu ide yang membantu untuk menjelaskan atribut variabel dengan sangat jelas untuk menentukan skala pengukuran dari setiap variabel yang diteliti. Definisi dari operasionalisasi variabel dalam peneliti ini dapat dilihat pada **tabel 3.3** berikut :

**Tabel 3.3** Definisi Operasionalisasi Variabel

| <b>Variabel</b>                      | <b>Definisi</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Skala</b> |
|--------------------------------------|---|---|--------------|
| Kedisiplinan Kerja (X1)              | disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela serta penuh dengan kesadaran dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Andini et al., 2019). | 1) Datang tepat waktu<br>2) Menjalankan prosedur kerja.<br>3) Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik<br>4) Mentaati peraturan kerja | Likert       |
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) | Purnami & Utami, (2019) keselamatan dan kesehatan kerja kegiatan yang dilakukan dengan pembinaan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman .   | 1) Perawatan mesin dan alatindung<br>2) Penerangan, suhu dan kebisingan<br>3) Sikap kerja   | Likert       |
| Produktivitas kerja (Y)              | (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) produktivitas merupakan suatu ukuran prestasi kerja,  | 1) Kesedian untuk bekerja bergantian<br>2) Bisa menerima  | Likert       |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | secara umum produktivitas merupakan komparasi antara output yang di capai melalui input yang didapat. | tambahan tugas<br>3) Bekerja dalam suatu tim |  |
|--|---|--|--|

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2019) metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk menentukan hasil penelitian yang telah dikumpulkan untuk mendapatkan sebuah kesimpulan.

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Kuesioner yang telah digambarkan kesemua karyawan pada *Burret PA* dalam bentuk kerangka. Menurut Nasir Dr.Ajat Rukarajat (2018) metode deskriptif yaitu metode dalam penelitian status sekelompok sumber daya manusia, suatu objek, suatu kondisi, dan juga suatu peristiwa pada masa sekarang. Jumlah respon dengan penerapan skala yakitu :

Rumus 3.1 Rentan Skala

$$RS = n(m-1)/m$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dalam penjelasan ini tentang hasil yang diperoleh dari sebuah informasi pada riset ini, jawaban untuk pertanyaan yang telah dibuat dengan menggunakan perumusan statistik deskriptif disertai skala pada respon sejumlah 160 individu.

### 3.10 Uji Kualitas Data

#### 3.10.1 Uji validitas

Untuk mengukur seberapa akuratnya data yang sebenarnya yang terjadi pada objek dengan data yang telah didapat oleh peneliti disebut uji validitas (Sugiyono, 2019). Dalam pengujian ini untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner yang telah digunakan. Kuesioner akan disebut sah jika pertanyaan yang telah dibuat, dapat diungkapkan dengan fakta yang dicari oleh peneliti melalui instrumen tersebut.

Ketentuan dalam pengujian validitas instrumen dal riset ini adalah :

1. Jika didapatkan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan angka 0,06 disimpulkan bahwapernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan akurat.
2. Jika didapat  $r$  hitung  $> r$  tabel disertai angka 0,06 maka dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak akurat.

#### Rumus 3.2 Koefisien Korelasi

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Fitriani Tampubolon (2021)

Ketentuan :

|     |                      |
|-----|----------------------|
| $r$ | = koefisien korelasi |
| $X$ | = nilai              |
| $Y$ | = Nilai Total        |
| $N$ | = Kuantitas sampel   |

### 3.10.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator variabel Hasil realibilitas statistika yaitu output analisis menggunakan metode *Cronbach alpha*. Untuk menentukan suatu nilai yang dihasilkan dari angka alpha yaitu 0,7, jika kurang dari angka tersebut maka kurang konsisten. Jika nilai lebih dari angka 0,8 berarti bisa digunakan sedangkan jika diatas 0,9 berarti hasilnya sangat konsisten

### 3.10.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini untuk mengukur akurat atau tidak akuratnya instrumen yang digunakan. Suatu kuesioner disebut akurat jika item pertanyaan yang ada bisa mengungkapkan fakta yang dicari oleh peneliti.

#### 3.10.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali uji normalitas adalah untuk mengetahui nilai residu didistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki residu berdistribusi normal. Apabila nilai residu tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis (misalnya, arti Kolmogorov smirnov dari 0,049), metode lain dapat menggunakan dengan memberikan justifikasi normal. Namun jika jauh dari nilai normal beberapa langkah dapat dilakukan seperti mengubah data, memangkas outlier, atau menambahkan data observasi.

### 3.10.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamat ke panegamat lain, jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada dan tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat penyebaran diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.10.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas adalah suatu penyebab tingginya variabel pada sampel. Berarti standart error akibatnya jika kofesien diuji, t hitung akan bernilai kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen yang di pengaruhi dengan variabel dependen.

### 3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda akan digunakan ketika peneliti bermaksud untuk memprediksikan keadaan variabel dependen (yang dipengaruhi), jika variabel independen (yang



mempengaruhi) sebagai faktor preditor dinaik turunkan nilainya. Menurut Ghozali analisis regresi linier berganda yaitu pengujian lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan dari linier berganda

**Rumus 3.3** Regresi Linier Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Sumber :** Fitriani Tampubolon (2021)

|                               |                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| Y                             | = Produktivitas                   |
| X <sub>1</sub>                | = Kedisiplinan Kerja              |
| X <sub>2</sub>                | = Keselamatan dan Kesehatan Kerja |
| A                             | = Konstanta                       |
| β <sub>1</sub> β <sub>2</sub> | = Koefisien Regresi               |
| e                             | = Variabel Pengganggu             |

### 3.10.5 Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali menyatakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur jauhnya kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiendeterminasi adalah antara nol-satu. Riset ini dapat dilihat seperti apa dampak dari variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pada PT JMS Batam secara persial atau simultan.

### 3.11 Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah membuktikan keabsahan dari setiap pertanyaan praduga secara temporer sehingga dapat menyimpulkan untuk menyetujui atau tidak hipotesis tersebut berdasarkan informasi inperis yang diperoleh. Pada riset ini membuat teknik pengujian antaranya yaitu uji persial atau T, uji stimultan atau F serta kuevisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 3.11.1 Uji T (Uji Persial)

untuk memahami adanya pengaruh atau tidak dari variabel bebas secara sebagian terkait variabel terikat. Ketentuan pengujian ini diantaranya adalah:

1. Jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$  disertai angka signifikan dibawah 0,05 disimpulkan  $H_0$  tidak disetujui namun  $H_a$  disetujui, dan dapat disimpulkan bahwa variaber terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Jika  $T_{tabel} > T_{hitung}$  disertai angka signifikan diatas 0,05 disimpulkan  $H_0$  disetujui namun  $H_a$  tidak disetujui, dan dapat disimpulkan bahwa variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

#### 3.11.2 Uji F (uji silmultan)

Untuk memahami adanya pengaruh atau tidak bagi variabel bebas secara stimultan dengan variabel terikat sehingga diuji dengan menggunakan uji F untuk menganalisis pengaruh yang diberikan dengan bersamaan, maka

diterapkan derajat probabilitas yaitu ( $\alpha=0,005$ ). Ketentuan dari pengujian ini antaranya :

1. Jika  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  disertai angka signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_a$  disetujui, yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yang secara bersamaan.
2. Jika  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  disertai angka signifikan diatas 0,05 dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  disetujui dan  $H_a$  tidak disetujui, yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel terikat tidak mempengaruhi oleh variabel bebas secara bersamaan.