© Hak cipta milik UIN Suska Riau
mic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BUDI RIDES CEMERLANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

IDHLAL JUANDRI
NIM. 11970113662

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023M/1444H

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: IDHLAL JUANDRI
NIM	: 11970113662
PROGRAM STUDI	: S1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	: VIII (DELAPAN)
JUDUL	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BUDI RIDES CEMERLANG

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

SEHANI, SE, MM
NIP. 19741211 200710 004

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. Hj. Mahyarni. SE. MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN

Astuti Mellinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Idhlal Juandri
NIM	:	11970113662
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang
Tanggal Ujian	:	12 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si .....

Penguji I
Nurlasera, SE, M.Si .....

Penguji II
Endrianto Ustha, ST, MM .....

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat .....

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Idhlal Juandri
NIM : 11970113662
Tempat/Tgl. Lahir : Perawang 19/01-2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen S2
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Ridas Cemerlang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juli 2023
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
B25D5AKX507798147

NIM : 11970113662

pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BUDI RIDES CEMERLANG

Oleh :

IDHLAL JUANDRI
NIM. 11970113662

Dalam era industrialisasi, sebuah perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 324 orang, dengan menggunakan teknik purposive sampling yang berjumlah 77 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,532. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin, K3 memberikan pengaruh signifikan sebesar 53% terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya 47% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Produktivitas Kerja

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. BUDI RIDES CEMERLANG

By :

IDHLAL JUANDRI
11970113662

In the era of industrialization, a company is required to achieve certain goals effectively and efficiently. Productivity is an interdisciplinary approach to setting effective goals. The purpose of this study was to analyze the effect of occupational health and safety (K3) and work discipline on employee work productivity. The population in this study amounted to 324 people, using a purposive sampling technique with a total of 77 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneously occupational health and safety (K3) and work discipline had a significant effect on employee work productivity, partially occupational health and safety (K3) and work discipline also had a positive and significant effect on employee work productivity. R square value of 0.532. This shows that discipline, K3 has a significant influence of 53% on work productivity while the remaining 47% is explained by other variables not proposed in this study.

Keywords : Work Discipline, Occupational Health Safety, And Work Productivity.

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **"Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja PT. Budi Rides Cemerlang".**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga besar Ayahanda Andriyadi, Ibunda Reni Melda Setia Wardani, Kakak Femmy Andani Putri S.Pd, Adik Haziq Hidayatullah dan Annisa Salsabila. Yang banyak memberikan doa, dukungan dan semangat sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhrurrozi, SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sehani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyususan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada Pimpinan dan Staff PT. Budi Rides Cemerlang yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Vivi, Yola, Restu, Yasya, Zizi, Bagasta, Rozi dan Fadri.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Penulis

IDHLAL JUANDRI
NIM. 11970113662

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.3 Tujuan Penelitian 12
1.4 Manfaat Penelitian 12
1.5 Sistematika Penulisan 13
BAB II LANDASAN TEORI **15**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 16
2.2 Produktivitas Kerja 18
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja 18
2.2.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 19
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja 25
2.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja 27
2.3 Disiplin Kerja 28
2.3.1 Pengertian Pengertian Disiplin Kerja 28
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 28
2.3.3 Indikator- Indikator Disiplin Kerja 29
2.3.4 Manfaat Disiplin Kerja 29
2.4 Keselamatan Kesehatan Kerja 30
2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja 30
2.4.2 Pengertian Keselamatan Kerja 32
2.4.3 Pengertian Kesehatan Kerja 33
2.4.4 Indikator Penyebab Keselamatan Kerja 34
2.4.5 Indikator Kesehatan Kerja 34
2.4.6 Tujuan dan Manfaat (K3) 35
2.4.7 Faktor – faktor Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan 36
2.4.8 Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja 37
2.4.9 Pengendalian Resiko Kecelakaan Kerja 38
2.4.10 Alat Perlindungan Diri Dalam (K3) dan Cara Penggunaannya 40
2.5 Pengaruh Antar Variabel 43
2.5.1 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 43

2.5.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 44
2.6 Pandangan Islam 44
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja 44
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap (K3) 45
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja 46
2.7 Penelitian Terdahulu 47
2.8 Kerangka Pemikiran 54
2.9 Konsep Operasional Variabel 55
2.10 Hipotesis 57
BAB III METODE PENELITIAN 60
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian 60
3.2 Jenis Dan Sumber Data 60
3.2.1 Data Kuantitatif 60
3.2.2 Data Primer 60
3.2.3 Data Sekunder 60
3.3 Populasi Dan Sampel 61
3.3.1 Populasi 61
3.3.2 Sampel 61
3.4 Teknik Pengumpulan Data 62
3.4.1 Angket (Kuesioner) 63
3.4.2 Wawancara 64
3.4.3 Dokumentasi 64
3.5 Uji Kualitas Data 64
3.5.1 Uji Realibilitas 64
3.5.2 Uji Validitas 65
3.6 Uji Asumsi Klasik 65
3.6.1 Uji Normalitas 65
3.6.2 Uji Multikolineritas 65
3.6.3 Uji Autokorelasi 66
3.6.4 Uji Heteroskedastisitas 66
3.7 Uji Hipotesis 67
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda 67
3.7.2 Uji Parsial (Uji T) 67
3.7.3 Uji Simultan (Uji F) 68
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi 69
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 70
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan 70
4.2 Sturuktur Organisasi PT. Budi Rides Cemerlang 71
4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 72
4.4 Visi dan Misi Perusahaan 76
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 78
5.1 Karateristik Responden 78

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1 Responden Berdasarkan Umur 78
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 79
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 80
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 80
5.2.1 Produktivitas Kerja (Y) 81
5.2.2 Disiplin Kerja (X1) 82
5.2.3 Keselamatan Kesehatan Kerja K3 (X2) 83
5.3 Uji Kualitas Data 85
5.3.1 Uji Validitas 85
5.3.2 Uji Realibilitas 86
5.4 Uji Asumsi Klasik 87
5.4.1 Uji Normalitas 87
5.4.2 Uji Multikolonieritas 88
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 89
5.4.4 Uji Autokorelasi 91
5.5 Analisis Data 92
5.5.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda 92
5.5.2 Uji Parsial (Uji T) 93
5.5.3 Uji Simultan (Uji F) 95
5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2) 97
5.6 Pembahasan 98
5.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang 98
5.6.2 Pengaruh (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang 99
5.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang 99
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 101
6.1 Kesimpulan 101
6.2 Saran 102
DAFTAR PUSTAKA 104

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produktivitas Kerja PT. BRC tahun 2018-2022..2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.....4
Tabel 1.3 Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Dalam Penerapan (K3).....5
Tabel 1.4 Kecelakaan Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang 7
Tabel 1.5 Jumlah Karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.....10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 47
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian 56
Tabel 3.1 Pengukuran Skala.....63
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....78
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....79
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 80
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y) 81
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X1).....82
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) 83
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....86
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....87
Tabel 5.10 Uji Normalitas.....88
Tabel 5.11 Uji Multikolinearitas 89
Tabel 5.12 Uji Heteroskedastisitas.....90
Tabel 5.13 Uji Autokorelasi.....91
Tabel 5.14 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....92
Tabel 5.15 Hasil (Uji t) X1 Terhadap Y 94
Tabel 5.16 Hasil (Uji t) X2 Terhadap Y 95
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....96
Tabel 5.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R2).....97

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Grafik Kecelakaan Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang 8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Budi Rides Cemerlang 71
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis Plot 87
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas 90

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi atau perusahaan pasti sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan dan berpengaruh besar terhadap aktivitas perusahaan sehingga menjadi penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga harus berusaha meningkatkan kompetensinya, manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu membantu perusahaan untuk bisa menemukan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2019:10),** mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan pemasukan. Salah satu ukuran

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah maka dinyatakan berhasil. Dan apabila rendah dari standar atau menurun maka dikatakan tidak berhasil. Menurut **Hasibuan dalam Busro (2018:340),** produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berikut ini adalah tabel produktivitas kerja PT. Budi Rides Cemerlang :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi
Produktivitas Kerja PT. Budi Rides Cemerlang Tahun 2018 - 2022

No	Tahun	Jumlah SDM	Target	Waktu (Tahun)	Realisasi	Persentase (%)
1	2018	281	230	1 tahun	200	71,2%
2	2019	276	224	1 tahun	198	71,7%
3	2020	273	214	1 tahun	194	71%
4	2021	290	200	1 tahun	180	62%
5	2022	324	340	1 tahun	300	92,5%

Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang 2018 - 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui hasil target dan realisasi produktivitas kerja PT. Budi Rides Cemerlang. Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Bapak Daniel bagian job tander yaitu dalam 5 tahun terakhir tidak tercapainya target perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 324 orang dan jumlah pekerjaan 340, pekerja dan perusahaan hanya selesai mengerjakan pekerjaan sebanyak 300 dengan persentase (92,5%). Artinya produktivitas kerja karyawan masih belum mencapai 100%, ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga waktu pengerjaan perkerjaan tidak sesuai

dengan waktu yang telah di tentukan. Salah satu pekerjaan yang besar yaitu pekerjaan harian seperti pekerjaan pembuatan turbin dan tangki. Pekerjaan yang kecil yaitu pergantian pompa, pengelasaan dan service *maintenance* lainnya.

Industri konstruksi merupakan bentuk industri yang pelaksanaannya berhubungan dengan semua pihak seperti pelaksana konstruksi, tenaga profesi, serta pemasok yang akan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan seseorang pada sebuah industri. Industri ini termasuk pada kegiatan jasa yang memberikan kontribusi yang terbukti nyata pada perkembangan serta pembangunan suatu bangsa yang dilakukan dari sektor pemerintah maupun dari sektor swasta. Persaingan pada industri konstruksi tidak dapat dihindari ini. Keadaan ini membuat perusahaan yang bergerak di bidang baja dan konstruksi untuk menerapkan langkah antisipatif yang dilakukan dengan berbagai cara. Hal ini dilakukan untuk peningkatan kualitas dari kinerja manajemen sehingga mampu menciptakan sebuah sistem yang ideal bagi perusahaan baja dan konstruksi.

Disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas. Disiplin dapat di artikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawandalam perusahaan tempat bekerja.

Menurut **Sutrisno (2016:89),** Disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja disiplin dibutuhkan dalam pencapain tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada PT. Budi Rides Cemerlang Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (hari)	Absensi Karyawan (hari)					Terlambat (hari)	%
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%		
2018	281	252	20	10	10	40	15,9%	20	7 ,9%
2019	276	252	23	15	12	50	19,8%	25	9,9%
2020	273	252	25	25	10	60	23,8%	22	8,7%
2021	290	252	22	30	9	61	24,2%	30	11,9%
2022	324	252	30	28	15	73	29,7%	35	13,8%

Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang 2018 - 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil rekap absensi karyawan pada PT. Budi Rides Cemerlang terjadi fluktuasi. Dapat disimpulkan bahwa di tahun 2022 dengan jumlah karyawan 324 orang dan total 252 hari kerja, terdapat 30 karyawan yang alfa, 28 karyawan yang sakit, 15 orang izin, dan 35 orang karyawan yang terlambat. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Anggita Indah Sari, keterlambatan karyawan ini disebabkan oleh beberapa alasan, seperti mengantar anak sekolah dan dengan rata – rata umur karyawan paling banyak dibawah 25 tahun, karyawan tesebut terlambat karena alasan terlambat bangun pagi.

Banyak sekali karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggumg jawab terhadap pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Tingkat absensi keterlambatan memiliki pengaruh terhadap berjalannya kegiatan operasional pada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, jika karyawan disiplin maka akan meningkatkan

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas kerja, sehingga target yang ditetapkan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tabel 1.3 Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Dalam Penerapan Keselamatan Kerja

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Tidak Disiplin Memakai APD (Orang)
1.	2018	28
2.	2019	31
3.	2020	37
4.	2021	30
5.	2022	38

Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang 2018 - 2022

Dari tabel 1.3 diatas bahwa terjadi fluktuasi pada jumlah pelnggaran disiplin dalam penggunaan APD. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Agung pada divisi *safety*, terdapat beberapa pekerja yang tidak disiplin dalam penerapan keselamatan kerja menggunakan alat pelindung diri (APD) saat melakukan pekerjaannya. Ditahun 2018 terdapat 28 orang yang tidak disiplin dalam memakai APD, ditahun 2019 terdapat 31 orang, ditahun 2020 terdapat 37 orang, di tahun 2021 terdapat 30 orang dan ditahun 2022 terdapat 38 orang. Karyawan tersebut tidak disiplin dalam menggunakan APD saat bekerja, contohnya tidak memakai helm di area kerja, tidak memakai *body harnest* pada saat bekerja di ketinggian, dan tidak memakai kaca mata pelindung pada saat memotong besi menggunakan mesin gerinda.

Selain dispilin kerja, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan tingkat produktivitas kerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan. Menurut **Mangkunegara, dkk (2019),** kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya,

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Berdasarkan fenomena serta kejadian yang disebabkan karena kecelakaan kerja, maka salah satu aspek untuk perlindungan karyawan dan melindungi aset perusahaan adalah dengan meningkatkan pengawasan dan keselamatan kesehatan kerja karyawan. Melalui Program Pengawasan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja, maka karyawan akan merasa terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga diharapkan dapat tercipta situasi kerja yang aman, tentram, sehat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penghargaan *zero accident* (kecelakaan nihil) diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja dan diberikan dalam bentuk piagam atau plakat yang ditetapkan melaui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Adapun Dasar Hukum pelaksanaan program *zero accident* (kecelakaan nihil) di tempat kerja yaitu :

1. Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
3. Permenaker RI No 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
4. Permenaker RI No 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
5. Kepmenaker RI no 463 Tahun 1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berikut adalah jumlah Kecelakaan Kerja Lima Tahun Terakhir PT. Budi Rides Cemerlang.

Tabel 1.4 Kecelakaan Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang

NO	Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Meninggal
1	2018	15	1	1	0
2	2019	18	3	1	0
3	2020	22	2	5	0
4	2021	9	1	4	0
5	2022	22	1	5	1

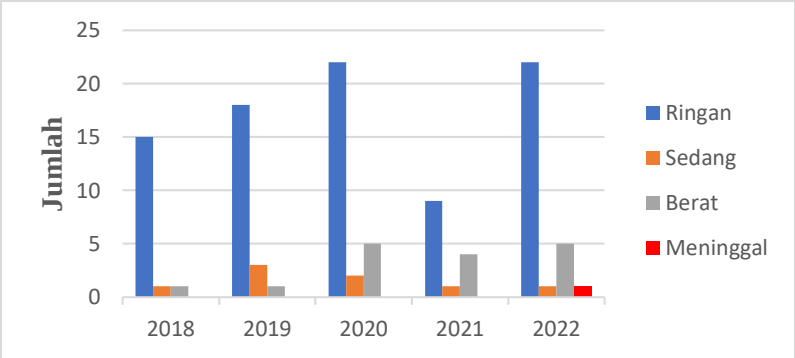
Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang Tahun 2018 – 2022

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Namun demikian, Kesehatan para karyawan bisa terganggu, karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan, terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam menunjang kinerja karyawan, sehingga akan menganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan dengan baik maka akan berimplikasi pada kinerja yang memuaskan, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Berikut adalah grafis kecelakaan kerja PT. Budi Rides Cemerlang.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Grafik 1.1 Grafik Kecelakaan Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang



Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang 2022

Berdasarkan uraian grafik d iatas dapat diketahui kecelakaan kerja dalam lingkungan perusahaan, baik itu kecelakaan ringan , sedang, berat dan ada juga yang menyebabkan karyawan meninggal. Dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Iswandi pada divisi BPJS, Terdapat kecelakaan kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2020 dan 2022. Dimana kecelakaan pada tahun 2020, kecelakaan tingkat ringan sebanyak 22 orang, tingkat sedang 2 orang, dan tingkat berat 5 orang. Sedangkan pada tahun 2022 kecelakaan tingkat ringan sebanyak 22 orang, tingkat sedang 1 orang, tingkat berat 5 orang, dan meninngal 1 orang. Kecelakaan tingkat ringan yaitu kecelakaan yang terjadi didalam perusahaan yang dapat langsung ditangani oleh pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), kecelakaan tingkat sedang merupakan kecelakaan yang cukup parah dan tidak dapat ditangani oleh (P3K). Sedangkan kecelakaan tingkat berat yaitu kecelakaan yang parah sehingga karyawan tersebut dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan yang lebih insentif dan semua biaya ditanggung oleh perusahaan, karena karyawan memiliki BPJS Kesehatan.

Dalam kasus kecelakaan tingkat ringan diantaranya tergores benda tajam. Dalam kecelakaan sedang, luka pada kepala akibat karyawan tidak memakai helm pelindung saat berkerja dan kecelakaan berat salah satunya terjatuh dari ketinggian saat bekekrja karena tidak memakai *body harnes,*

Dari uraian tersebut kecelakaan yang terjadi di PT. Budi Rides Cemerlang masih sering terjadi setiap tahunnya. Ini terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan akan pentingnya menggunakan alat perlindungan diri atau kecerobohan yang diciptakan karyawan itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat dikurangi dengan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta dilakukannya pengawasan yang lebih ketat lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam hal menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan sudah mempunyai prosedur yang telah ditetapkan. Para pekerja di pabrik diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri (APD), seperti alat pelindung kepala Safety *(Helmet),* sepatu karet/ sepatu boat, sarung tangan, sepatu pelindung bahan kulit tebal dan kuat untuk mencegah kecelakaan tertimpa benda berat, tali pengaman saat bekerja diketinggian, dan masker penyaring udara yang buruk saat bekerja. Walaupun sudah adanya prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, para karyawan kurang memiliki kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. Sehingga memungkinkan terjadinya kecelakaaan pada saat para karyawan bekerja.

PT. Budi Rides Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang baja dan kontruksi serta konsultan proyek yang telah lama menjalin

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sama dengan beberapa perusahaan perindustrian salah satunya PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER. Pelayanan yang diberikan oleh PT. Budi Rides Cemerlang ini adalah jasa perbaikan dan pemeliharaan pada mesin dan alat produksi disuatu perusahaan. Adapun beberapa aktivitas yang dikerjakan oleh PT. Budi Rides Cemerlang, seperti menangani pengecatan, scaffolding, mekanikal, pengelasan dan sandblass.

Berikut ini merupakan tabel jumlah karyawan PT. Budi Rides Cemerlang, baik itu karyawan dibagian *head office* ataupun karyawan dibagian lapangan.

Tabel 1.5 Jumlah Karyawan PT. Budi Rides Cemerlang

Bagian Jabatan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Director Utama	1	1	1	1	1
Project Manager	1	1	1	1	1
Site Manager	1	1	1	1	1
HRD	1	1	1	1	1
Admin HRD	2	2	2	2	2
Admin BPJS	1	1	1	1	1
Estimator	3	3	3	3	3
Budgeting	2	2	2	2	2
Drafter	2	2	2	2	2
Fingerprint & Absensi DLL	2	2	2	2	2
Foreman	8	8	8	8	8
Safety K3	3	3	3	3	3
Driver	2	2	2	2	2
Quality Control	3	3	3	3	3
Supervisor Insulation	4	4	4	4	4
Supervisor / Rigger	1	1	1	1	1
Scaffolding	2	2	2	2	2
Blaster / Painting	1	1	1	1	1
Tolls Man	3	3	3	3	3
Pekerja Lapangan	226	231	228	245	279
Total	**281**	**276**	**273**	**290**	**324**

Sumber : PT. Budi Rides Cemerlang 2018 - 2022

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa PT. Budi Rides Cemerlang memiliki jumlah karyawan sebanyak 324 orang. Terdiri dari Director Utama 1 orang, Project Manager 1 orang, Site Manager 1 orang, HRD terdapat 1 orang, Admin HRD terdapat 2 orang, Admin BPJS terdapat 1 orang, Estimator terdapat 3 orang, Budgeting terdapat 2 orang, Drafter terdapat 2 orang, *Fingerprint* dan absensi terdapat 2 orang, Foreman terdapat 8 orang, Safety (K3) terdapat 3 orang, Driver terdapat 2 orang, *Quality control* terdapat 3 orang, Supervisor insulation terdapat 4 orang, Supervisor / Rigger terdapat 1 orang, Scaffolding terdapat 2 orang, Blaster / *painting* terdapat 1 orang, tolls man terdapat 1 orang, pekerja lapangan ditahun 2022 terdapat 279 orang, dan dari seluruh total karyawan terdapat 45 orang karyawan tetap.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BUDI RIDES CEMERLANG".**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latarbelakang maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Budi Rides Cemerlang?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang?

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Budi Rides Cemerlang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Budi Rides Cemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khusnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang Tahun 2022.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sekaligus pemikiran dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penerapan ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Manejemen.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan,maka penuis memberikan gambaran secara gris besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi

BAB V : **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan (K3) terhadap produktivitas kerja pada PT. Budi Rides Cemerlang.

BAB VI : **PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut diupayakan oleh manajer dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut **Afandi (2018:3)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Handoko (2017:2)** Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun oganisasi.

Menurut **Hasibuan (2016:10)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang memiliki suatu proses perencanaan, pengorganisasian serta pemberian kompensasi didalam organisasi yang tujuannya untuk mencapai kesejahteraan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi Manajamen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2017:21)** fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan *(planning)*

   Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian *(organizing)*

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan *(directing)*

   Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian *(controlling)*

   Pengendalian adalah kegiatan pengawasan serta pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan, yang gunanya untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah diselesaikan.

5. Pengadaan *(procurement)*

   Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan *(development)*

   Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi *(compensasion)*

   Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian *(integration)*

   Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan *(maintenance)*

   Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian *(separation)*

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut **Tohardi dalam Sutrisno (2017:100),** produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini

Menurut **Hasibuan dalam Busro (2018:340),** produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sinungan dalam Busro (2018:344),** produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Ravianto dalam Sutrisno (2015:102)** Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tingi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut **Simamora (2004:11),** menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

1. Sikap Mental

   Sikap mental merupakan sikap internal dari dalam individu berupa memotivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong perawat yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek trentu apabila perawat semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Perawat akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan *(Ability)* dan pengalaman *(Experience)* yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikatikan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong perawat untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja maka akan mendorong perawatnya untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan perawatannya, sehingga dengan kondisi kerja dan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjadikan perawat senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja perawat tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Anoraga, dkk (2009),** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang keras
2. Keamanan dan perlindungan (K3)
3. Pekerjaan yang menarik
4. Upah yang baik
5. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan
6. Promosi dan perkembangan perusahaan

Menurut **Sedarmayanti (2014:229)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Disiplin Kerja

   Displin Kerja Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Etos Kerja

   Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memuliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas

4. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

5. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktiviats kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan dalam bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

4. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

5. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk mengguunakan perlatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar dasar pengetahuan.

6. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

7. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja maka akan mendorong perawatnya untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan perawatannya, sehingga dengan kondisi kerja dan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjadikan perawat senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja perawat tersebut.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno, (2016:104),** mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

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

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat bergunabagi perusahaan dan dirinya sendiri.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Efisiensi

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

2.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut **Muchdarsyah Sinungan, dkk (2014:215)** manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitaskerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentukkompensasi lain.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
5. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpanga.
6. Proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal ; serta
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo (2016:74)**, menyatakan disiplin kerja adalahsikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut **Afandi (2018:11),** Disiplin kerja adalah suatu alat yangdigunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upayauntuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semuaperaturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Menurut **Sutrisno (2016:89),** Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buru, begitupun sebaliknya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** Ada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kompensasi
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.3.3 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Afandi (2018:21)** adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

2.3.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencurian. Menurut **Sutrisno (2016:94)** Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini dapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain ;

1) Bagi Organisasi dan Perusahaan. Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat memperoleh hasil yang optimal.
2) Bagi Karyawan, Karyawan akan memperoleh
3) suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut yang nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Menurut **Ridley dalam Anggoro et. All (2022),** Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut ***International Labor Organizational (ILO),*** Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahtaraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Menurut **Rowley dan Jackson dalam Anggoro et. All (2022),** kesehatan dan keselamatan kerja memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk baik jangka pendek dan jangka panjang.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pun telah dinyatakan pada Pasal 86 ayat 2 angka 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyi hak untuk memperoleh perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal di selenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”

2.4.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut **Mangkunegara dalam Yulian dan Ahman (2019),** menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjukan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek - aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, penglihatan, pendengaran, semua itu sering berhubungan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas – tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Keselamatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk” :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya.
10. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi.

2.4.3 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** menyatakan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang di akibatkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor - faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membantu stres emosi atau gangguan fisik.

Sedangkan mengenai Kesehatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja, Pada pasal 23 yang berisi:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Indikator Penyebab Keselamatan Kerja

Menurut **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
   a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
   b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
   c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
   a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
   b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik Pengaturan penerangan.

2.4.5 Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat.

Adapun tiga dari kesehatan kerja menurut **Manullung (2016:87),** adalah:

1. Lingkungan secara medis

   Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam memenuhi hal-hal sebagai berikut:

   a. Kebersihan lingkungan kerja.

   b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.

c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

2.4.6 Tujuan dan Manfaat Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

2.4.7 Faktor – Faktor Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan

Menurut **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, Terkait:
   a) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamannya.
   b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
   c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara, Terkait:
   a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
   b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan, Terkait:
   a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
   b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang - remang.
4. Pemakaian Peralatan Kerja, Terkait:
   a) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
   b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai, Terkait:

a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil

b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.4.8 Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Sunyoto dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan

   Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2. Berdasarkan undang-undang

   Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

2.4.9 Pengendalian Resiko Kecelakaan Kerja

Menurut **Depnakertrans RI dikutip oleh Rofiah dalam Yuliandi dan Ahman (2019),** Perusahaan harus merencanakan manajemen dan pengendalian kegiatankegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Hal ini dapat dicapai dengan mendokumentasikan dan menerapkan kebijakan standar bagi tempat kerja, perancangan pabrik dan bahan, prosedur dan intruksi kerja untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan produk barang dan jasa.

Pengendalian resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilakukan melalui metode :

1. Pengendalian teknis/rekayasa yang meliputi eliminasi, substitusi, isolasi, ventilasi, *higiene* dan sanitasi.
   a) Eliminasi : menghilangkan bahan-bahan yang mengandung potensi bahaya.
   b) Substitusi : mengganti bahan yang berbahaya dengan bahan-bahan yang kurang berbahaya atau tidak behaya sama sekali.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Ventilasi : mengalirkan udara kedalam ruang kerja agar kadar dari bahanbahan yang berbahaya lebih rendah dari kadar yang berbahaya yaitu kadar NAB.

d) *Higiene* dan Sanitasi : dengan mencari faktor-faktor penyebab terjadinya Penyakit Akibat Kerja (PAK) agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dan pengolahan air buangan agar tidak mencemari lingkungan.

2. Pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja di bidang K3.
3. Pembangunan kesadaran dan motivasi yang meliputi sistem bonus, insentif, penghargaan dan motivasi diri.
4. Evaluasi melalui internal audit, penyelidikan insiden dan etiologi.

a) Internal audit dengan mengidentifikasi setiap kejadian-kejadian hampir celaka di dalam perusahaan untuk selanjutnya diambil tindakan koreksi agar prosedurprosedur yang ditetapkan secara terprogram dapat lebih efektif.

b) Penyelidikan insiden mengidentifikasi setiap kejadian hampir celaka di dalam perusahaan.

c) Etiologi : mencari sumber (asal usul) terjadinya penyakit akibat kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penegakan hukum, yaitu dengan membuat aturan-aturan dan norma - norma kerja seperti lebih mempertegas tentang pemberian sanksi kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan.

2.4.10 Alat Perlindungan Diri Dalam Keselamatan & Kesehatan (K3) dan Cara Penggunaannya

APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Perusahaan atau pelaku usaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh memiliki kewajiban menyediakan APD di tempat kerja sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. Selain itu perusahaan harus mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD serta melaksanakan manajemen APD di tempat kerja.

Menurut **Kiswara (2020),** menjelaskan bahwa alat pelindung diri merupakan bagian terpenting untuk dipakai pada saat bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kesadaran, kedisiplinan dan kemauan hidup aman dan sehat bagi setiap pekerja, sehingga peningkatan penggunaan alat pelindung diri harus dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan ini dapat dilakukan dengan cara memberi peraturan ketat dan mutu pendidikan yang berkualitas kepada seluruh tenanga kerja di perusahaan untuk selalu memakai alat pelindung diri guna membantu keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut penelitian **Wahyuni (2018),** penerapan Alat Pelindung Diri (APD) dapat berdampak sangat buruk kepada tenaga kerja jika mereka tidak mematuhi penggunaan yang benar pada saat sedang bekerja. Oleh karena itu, pengawasan sangat penting untuk dilakukan pada setiap pelaksanaan pekerjaan. Faktor pendukung penggunaan APD adalah ketersediaan SDM seperti tenaga K3, ketersediaan Alat Pelindung Diri, kenyamanan, peraturan dan pengawasan.

Adapun bentuk dari alat tersebut menurut **Muliadi, (2007:131),** adalah :

1. Helm Keselamatan(Safety Helmet)

   Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

2. Sabuk Keselamatan (safety belf)

   Berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lainnya yang serupa (Mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).

3. Sepatu Karet(sepatu boot)

   Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek, ataupun berlumpur. Kebanyakan dilapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Sepatu Pelindung (safety shoes)

Seperti sepatu biasa tapi dari bahan kulit dilapisi metal dengan sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia.

5. Sarung Tangan

Berfungsi sebagai pelindung tangan pada saat bekerja ditempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan bahan dan bentuk sarung tangan disesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.

6. Tali Pengaman (safety Harness)

Berfungsi sebagai pengaman saat bekerja diketinggian diwajibkan menggunakan alat ini di ketinggian lebih dari 1,8 meter.

7. Penutup Telinga (Ear plug/Ear Muff)

Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.

8. Kaca Mata Pengamanan (safety Glass)

Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengelas).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Masker (Respirator)

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk (misalnya berdebu, beracun).

10. Pelindung wajah (Face Sheild)

Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misalnya pekerjaan menggerinda).

11. Jas Hujan (Rain Coat)

Befungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat) Semua jenis APD harus digunakan sebagaimana mestinya, gunakan pedoman befungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat).

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja karyawan memainkan peran yang dominan, krusial dan kritik dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting dan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Segoro dan Pratiwi (2021)** tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hasil penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Barthos (2016),** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Gangguan kesehatan akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh, dapat menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagian hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaatiperaturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur‟an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam firman allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْۚ فَاِنْ تَنَازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di berbagai lingkungan sekitarnya.Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia.manusia harus mau berusaha untuk 37 merubah keadaannya, seperti yang dijelaskan dalam surah Ar-Ra’d Ayat 11, sebagai berikut :

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ ۗاِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ ۚوَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia" Kenikmatan yang Allah diberikan kepada suatu kaum bisa berubah atau bahakan hilang apabila kaum tersebut maksiat atau berbuat durhaka kepada Allah. Dan Allah tidak akan merubah nasib seseorang apabila tidak kita sendiri yang merubahnya, peruhanan positif atau negative diri kita sendiri yang menentukan yang dilihat dari usaha kita.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Allah SWT selalu memerintahkan hambanya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh.Selain beribadah orang beriman juga harus bekerja dan berusaha, terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Mengenai produktivitas kerja Al-Quran telah menjelaskannya dalam surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَۚ

Artinya: Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamukerjakan."

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha.Terutama sesuai bakat dan kemampuannya. Allah memotivasi hambaNya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya. Karena proses itulah yang dilihat dan dinilai-Nya. Allah tidak menilai hasil dari usaha tersebut. Allah mengetahui seleuruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggung jawabkan setiap amal.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kadek Dwi Nitayani, Lulup Endah Tripalupi, Iyus Akhmad Haris "Jurnal" Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 9 No.2 Tahun: 2017	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali	X1. Disiplin Kerja X2. Kesehatan Kerja Y. Produktivitas Pekerja	Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dan dianalisis dengan uji t-test, uji f-test, dengan program SPSS versi 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t-test = 4,939 untuk

				kedisiplinan kerja, nilai t-test = 6,226 untuk kesehatan kerja dan secara simultan ditunjukkan dengan nilai f-test = 96,737 > f-tabel = 3,15 atau p-value 0,000 < α = 0,05.
Perbedaan : Penelitian ini yang membedakannya adalah objek atau lokasi serta sampel yang digunakan pada penelitian ini berbeda sehingga dapat memberikan hasil yang berbeda pula dengan penelitian tersebut.				
2	Kevin Rei Samahati " Jurnal" EMBA Vol.8 No. 1 Januari 2020	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	X1. (K3) X2 Disiplin Kerja Y. Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP3 Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				kerja (K3) dan disiplin kerja melalui upaya-upaya strategis yang berkaitan dengan fasilitas dan pelatihan K3 serta pemaksimalan regulasi, pemberian pengahargaan dan pembinaan terkait disiplin kerja.
Perbedaan : Lokasi penelitian berbeda dan penelitian ini menggunakan variabel (X) yang berbeda, (X2) Keselamtan dan kesehatan kerja sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				
3	Anindya Novita Kusuma "Jurnal" Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1, 2017	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA	X1. Keselamatan X2. Kesehatan Kerja Y. Prestasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, tenaga kerja variabel kesehatan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berdampak pada PDAM Surya Pekerja sistem distribusi Sembada.
Perbedaan : Adapun yang menjadi perbedaan pada penelitian ini yaitu dimana pada penelitian ini menggunakan variabel variabel (X) yang berbeda, (X1) Disiplin kerja dan (X2) Keselamtan dan kesehatan kerja serta varibael (Y) Produktivitas kerja. Lokasi penelitiannya pun berbeda sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Kelvin Kusuma Dan R. Wasisto Ruswidiono " Jurnal" Trisakti School Of Management	Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi Pt. Sandimas Intimitra Bekasi	X1. Disiplin Kerja X2. Kesehatan Kerja X3. Keselamatan Kerja Y. Produktivitas Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Divisi Produksi di PT.Sandimas Intimitra Bekasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Data penelitian diproses dengan IBM statistic 25 sebagai alat ujinya. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Divisi Produksi di PT.Sandimas Intimitra Bekasi. Sehingga PT.Sandimas Intimitra Bekasi perlu memperhatikan Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja di tempat

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				kerja untuk memperoleh Produktivitas Kerja karyawan yang maksimal.
Perbedaan : Lokasi penelitian berbeda dan penelitian ini menggunakan sampel yang berbeda, sehingga akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				
5	Cindy Dwi Yuliandi, Eeng Ahman "Jurnal" Manajerial, Vol. 18 No. 2, (2019)	Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang	X1.Penerapan Keselamtan X2. Kesehatan Kerja Y. Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi dan manfaat dari implementasi K3 mencakup semua aspek yang dinyatakan dalam teori. Demikian juga, dengan langkahlangkah implementasi K3, BIB melakukan semua tahapan penerapannya sepenuhnya.
Perbedaan : Adapun yang menjadi perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda, perbedaan variabel (Y) Produktivitas kerja dan (X1) Disiplin Kerja dan variabel (X2) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				
6	Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution "Jurnal" BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia	X1. K3 X2. Kedispilinan X3. Pengawasan Kerja Y. Produktivitas Kerja	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut F hitung > F tabel (52,618 > 2,65) dan dengan nilai signifikan (0,000<0,05) maka H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($X1$), kedisiplinan kerja ($X2$) dan pengawasan kerja ($X3$) secara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				simultan (bersamasama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.
Perbedaan : Lokasi penelitian yang berbeda, tanpa menggunakan variabel (X) kedisiplinan sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				
7	Effendi Sinuhaji "Jurnal" Ilmu Manajemen Volume 7, Issue 2, September 2019	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1. Keselamatan X2. Kesehatan Kerja (K3) Y. Produktivitas Kerja	Hasli penelitian ini menunjukkan bawah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Perbedaan : Adapun yang menjadi perbedaan yaitu lokasi penilitian yang berbeda dan variabel X yang berbeda (X) pengawasan, sehingga hasil yang dijabarkan pun akan mempengaruhi hasil penilitiannya.				
8	Friska Ayu, Denis Fidita K, Muslikha Nourma R "Jurnal" *Business and Finance Journal*, Volume 4, No. 2, October 2019	Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya	X1. Progran (K3) Y. Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak sebagai operator alat berat (55,7%) memiliki produktivitas yang tinggi. Uji statistik menggunakan ordinal uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Program K3 dengan Produktivitas PT. BJTI Bekerja ke Operator Alat Berat di Pelabuhan BJTI (0,000<0,05). Implementasi Program K3 di Pelabuhan BJTI sudah baik dan perlu dipertahankan, kompetensi Pengawas K3 dan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				manajemen K3 sesuai ketentuan K3. Selain itu perlu dilakukan pengawasan terhadap perangkat K3 terutama pada daerah yang jarang dilalui pengawas K3.
Perbedaan : Lokasi penilitian yang berbeda dan penambahan variabel (x) yaitu pengawsan sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				
9	Heni Fitriani, Imran Zaini Putra "Jurnal" TAPAK Vol. 12 No. 1, November 2022	Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	X1. Kebijakan X2. (K3) Y. Kinerja	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukan bahwa terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan konstruksi yaitu Komitmen Top Management, Peraturan dan Prosedur K3, Keterlibatan dan Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, dan Lingkungan Kerja. Dan diketahui faktor kebijakan K3 yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan konstruksi adalah adanya pengawasan terhadap pelaksanaan K3 pada perusahaan konstruksi.
Perbedaan : Adapun yang menjadi perbedaan yaitu variabel (X1) pengawasan dan varibael (Y) produktivitas kerja, serta lokasi penilitian yang berbeda.				
10	Adriatul Alif Nilta Jaya "Jurnal" Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1. Keselamatan X2.Kesehatan kerja X3. Disiplin kerja Y. Produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii (Persero) Kebun Mumbul Jember		menyatakan bahwa t hitung> t tabel yaitu (1,787)>(1,660). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menyatakan bahwa t hitung>t table yaitu (6,333)>(1,660).
Perbedaan : Lokasi penilitian yang berbeda dan menggunakan 3 variabel, variabel (X1) disiplin kerja (X2) keselamatan kesehatan kerja dan variabel (Y) produktivitas kerja sehingga hasil yang dijabarkan akan mempengaruhi penelitian selanjutnya.				

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

   Disiplin Kerja (X1)

   Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

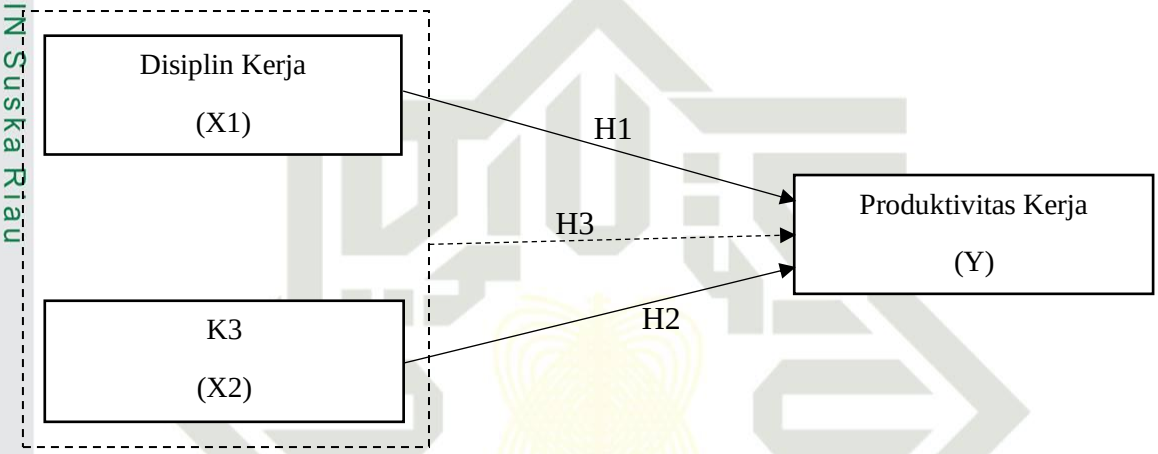
   Produktivitas Kerja (Y)

Kerangka pemikiran ini diajukan untuk penelitian didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memahami tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari gambar berikut :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang



Sumber : Sutrisno (2017:36)

Keterangan:

→ **: Pengaruh secara parsial**

⇢ **: Pengaruh secara simultan**

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).
2. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Produktivitas Kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2 : Definisi konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. **Hasibuan dalam Busro (2018)**	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi **Sutrisno (2016)**	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yangdigunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upayauntuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semuaperaturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidakmempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalammenyelesaikan pekerjaanya. **Afandi (2018:11)**	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian **Afandi (2018:21)**	Likert
3	K3 (X2)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019),**	**Indikator Penyebab Keselamatan Kerja** 1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi: 2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi: 3. Lingkungan kesehatan tenag kerja **Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019)** **Indikator Kesehatan Kerja** 1. Lingkungan secara medis	Likert

			2. Lingkungan kesehatan tenag kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja **Manullung (2016)**	

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.

Disiplin adalah sikap kesediaann dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dang memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji Pangestu (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (jurnal bening Volume 4 No. 2 Tahun 2017 Print ISSN: 2252-52672) tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian seksi cutting crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut F hitung > F tabel (52,618 > 2,65) dan dengan nilai signifikan (0,000<0,05) maka H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($X1$), kedisiplinan kerja ($X2$) dan pengawasan kerja ($X3$) secara simultan (bersama - sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dibagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H3 : Diduga Disiplin kerja Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Rides Cemerlang.

Hal ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan Kevi Rei Samahati (Jurnal Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351 - 360) tentang pengaruh disiplin kerja dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Budi Rides Cemerlang yang beralamat di JL. Raya Bunut No.50, Pinang Sebatang Bar., Kec. Tualang, Kabupaten Siak, Riau 28685. Waktu Penelitian dilakukan dari bulan November 2022 sampai Mei 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018:13)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka – angka yang diperoleh dari PT. Budi Rides Cemerlang.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018:456)** data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan pada PT. Budi Rides Cemerlang.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:456),** data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain atau dokumen. Data sekunder penelitian biasanya didapatkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi dan kondisi diperusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018:117)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitias dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Budi Rides Cemerlang dengan jumlah karyawan sebanyak 324 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya, **(Sugiyono, 2018:118)**. Sebagai pedoman apabila subjek atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, apabila subjek atau populasinya lebih dari 100, maka bisa diambil persentasenya.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel **(Sugiyono, 2017)**

Banyak sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin **(Sugiyono, 2018)** yang dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan diambil 10% = 0,1

Berdasarkan (N) jumlah populasi 324 orang dengan perkiraan tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{324}{1+324\,(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{324}{1+3{,}24}$$

$$n = \frac{324}{4{,}24}$$

n = 77 orang karyawan

UIN SUSKA RIAU

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2018)** teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, interview (wawancara), dan kuisioner (angka). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner, wawancara dan dokumntasi.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Angket (kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2017)** kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab sebagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur. Pengukuran indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Skala ini mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju hingga tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah bentuk skala likert dengan pengukuran sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU

Tabel 3.1 Pengukuran skala

Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.4.2 Wawancara

Menurut **Tersiana (2018)** wawancara adalah suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya – jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara ini dapat dilakukan dengan cara beratatap muka langsung, telepon dan sebagainya.

3.4.3 Dokumentasi

Merupakan teknik dengan mengumpulkan data yang dapat berbentuk tulisan, karya, berbagai sumber seperti situs resmi pemerintah, maupun jurnal-jurnal yang relevan dengan topik pembahasan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini kebanyakan berupa data sekunder dan data tersebut telah memiliki makna untuk dinterpretasikan. **(Riyanto & Hatmawan, 2020).**

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari pengguna instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.5.1 Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2017)** reliabilitas ialah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas yang tujuannya untuk mengukuur konsisten atau tidaknya jawaban seseorang terhadap item – item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reabilitas ialah dengan melihat nilai *CronbachAlpha (a)* untuk masing – masing variabel. Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2017)** uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana jika suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tujuan validitas diatas ialah untuk melihat seberapa jauh butir – butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid jika nilai *r* hitung (*correlated)* total indikator >*r* tabel, yang artinya alat ukur digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan nilai *r* hitung (*correlated)* total indikator >*r* tabel, artinya jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018),** bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah data itu berdistribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) > 0,05.

3.6.2 Uji Multikolineritas

Menurut **Ghozali (2018),** uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi

antar variabe bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak bisa terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolineritas melalui tolerance value VIF (*Variance Inflasion Vactor)*. Jika tolerance value > 0,1 dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi Multikolineritas.

$$\text{VIF} = \frac{1}{Tolerance} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

3.6.3 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018),** uji auto korelasi ini bertujuan untuk mengui dalam satu model regresi liner dimana tidak ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Didalam penelitian keberadaan auto korelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

Jika angka D – W dibawah -2 berarti terdapat auto korelasi positif.

Jika angka D – W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat auto korelasi.

Jika angka D – W diatas 2 berarti terdapat auto korelasi negatif.

3.6.4 Uji Heteroskedasititas

Menurut **Ghozali (2018),** uji heteroskedasititas tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residuaal suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikasinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedasititas.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.7 Uji Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018:63),** uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji ini digunakan agar mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Ghozali (2018),** analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model Regresi Linier Berganda ini merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Menurut **Sugiyono (2017:275),** persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
a = Konstanta
b_1 = Koefisien Regresi X1
b_2 = Koefisien Regresi X2
e = Variabel Pengganggu

3.7.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Sugiyono (2017),** uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikasi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain yang dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05.
b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (hitung) < t (tabel), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05 yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05.

UIN SUSKA RIAU

3.7.3 Uji f (Uji simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada penguji simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)* **(Sgiyono, 2017).**

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua varibel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Ha diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05.
b. Ho diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05.

3.7.4 Koefisien Determinan ($R^{2)}$

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (**Gujarati, 2012)**

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Budi Rides Cemerlang dahulunya adalah sebuah usaha kecil yang bergerak dibidang bengkel ketok *body* mobil, bengkel ini diberi nama bengkel "Las Riki" yang didirikan oleh Bapak Suhartono, SH. Pada bulan Agustus tahun 1998, Bapak Suhartono, SH mulai mengurus surat permohonan rekanan dengan PT. INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk. Pada bulan November Tahun 1998 Bapak Suhartono, SH diterima menjadi relasi / rekanan di PT. INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk.

Bapak Suhartono, SH memberi nama perusahaannya CV. Budi Rides Cemerlang. "Budi" memiliki makna agar berbudi pekerti baik, "Rides" diambil dari nama anak Bapak Suhartono, SH "Riki dan Desi", sedangkan Cemerlang memiliki makna agar membuat perusahaan Bapak Suhartono, SH menjadi cemerlang dan terus berkembang.

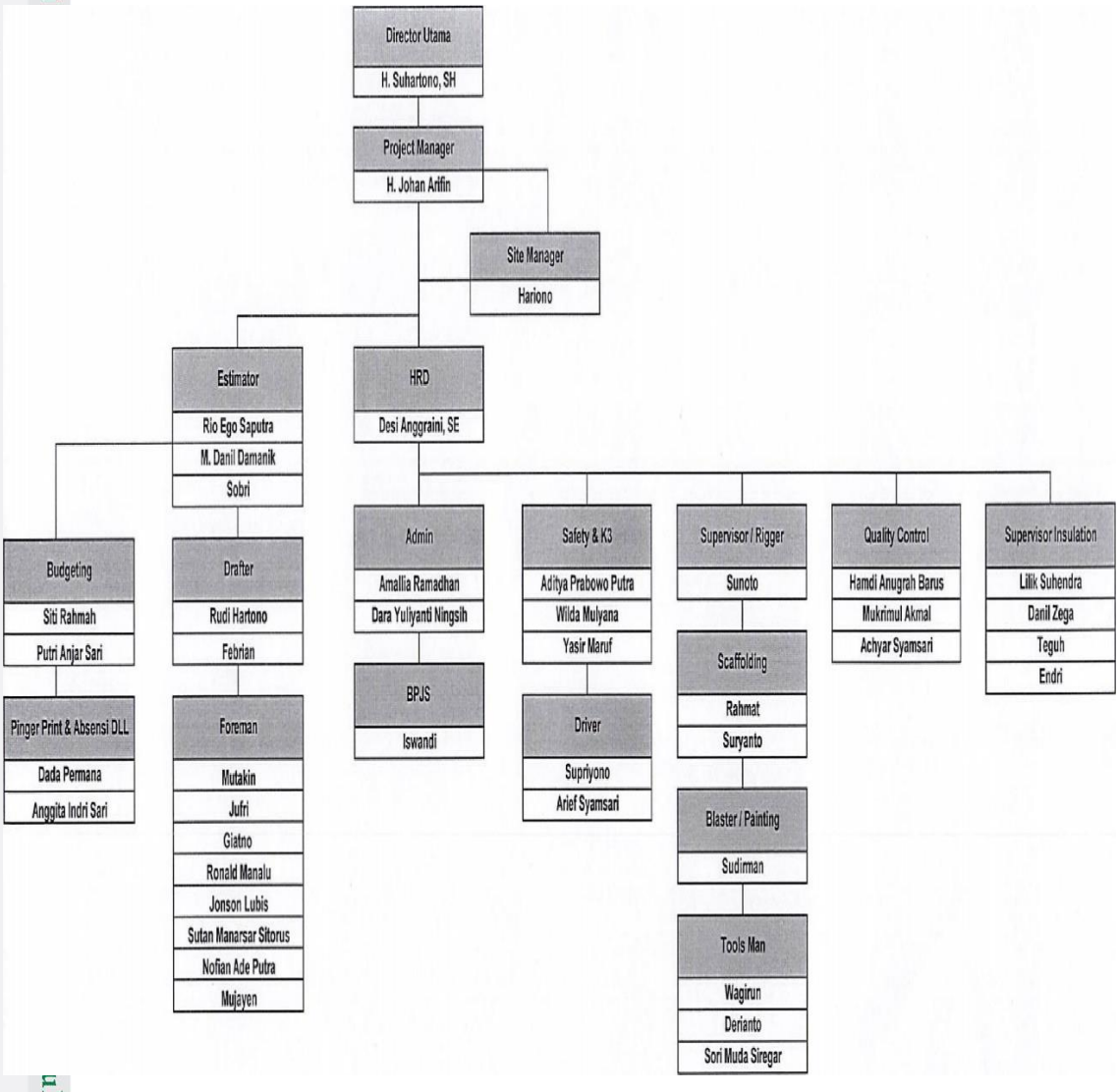
Pada bulan April tahun 2012, CV. Budi Rides Cemerlang mengubah status perusahaan nya menjadi PT. Budi Rides Cemerlang dengan Akte Notaris Nomor 57 dihadapan Notaris Subqi Lukitosari, SH yang beralamat di Perawang. PT. Budi Rides Cemerlang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi, salah satu pekerjaan yang dilakukaan adalah pengecatan, *scaffolding*, mekanikal, pengelasan, dan *sandblass.*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Struktur Organisasi PT. Budi Rides Cemerlang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Budi Rides Cemerlang

Contractor : PT. BUDI RIDES CEMERLANG
2022
ORGANIZATION CHART



Perawang, 23 Februari 2023
PT. Budi Rides Cemerlang

H. Suhartono, SH
Direktur

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

Tugas pokok seorang direktur dalam tatanan organisasi di perusahaan PT. Korsa Ganda Putra ini adalah sebagai berikut :

a. Menetapkan visi dan misi perusahaan kedepan
b. Sebagai motivator dan tauladan bagi seluruh anggota kerja
c. Menetapkan strategi dan langkah – langkah kerja
d. Sebagai pengambil keputusan

Tidak hanya tugas pokok saja yang harus dikerjakan oleh seorang direktur namun juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, berikut merupakan tanggung jawabnya :

a. Harus mampu mneguasai suasana lingkungan kerja internal dan eksternal perusahaan secara menyeluruh
b. Mampu menempatkan diri sebagai penengah dalam perusahaan
c. Memastikan hak dan kewajiban para anggota berjalan sesuai dengan aturan perusahaan

2. Project Manager

a. Menjadi Pimpinan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan proyek.
b. Menentukan objective, cakupan dari suatu proyek.
c. Mengkoordinir pihak-pihak yang terlibat dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.
d. Pengelolaan anggaran serta sumber daya yang dimiliki.
e. Penyusunan rencana dan jadwal proyek.

3. Site Manager

a. Mengawasi arah proyek, memastikan bahwa spesifikasi dan persyaratan klien terpenuhi, meninjau kemajuan dan berhubungan dengan surveyor kuantitas untuk memantau biaya.

b. Memeriksa dan menyiapkan laporan situs, desain dan gambar.

c. Menemukan cara untuk mencegah terjadinya masalah dan memecahkan masalah yang muncul

d. Membuat inspeksi keselamatan dan memastikan keamanan konstruksi dan lokasi.

4. Estimator dan Drafter

a. Menganalisis rencana, tagihan jumlah dan dokumentasi proyek lainnya untuk memperkirakan biaya.

b. Meneliti, mencari sumber, menegosiasikan, dan mendapatkan harga dan penawaran terbaik dari pemasok dan subkontraktor.

c. Mengunjungi lokasi proyek untuk mengumpulkan informasi.

d. Menganalisis data yang dapat memengaruhi biaya (seperti nilai tukar mata uang dan tingkat produktivitas perusahaan).

e. Menjelaskan metode produksi langkah demi langkah, termasuk peralatan dan jenis perangkat lunak yang akan digunakan.

f. Membuat desain terperinci dengan perangkat lunak.

g. Memastikan desain akhir sesuai dengan peraturan dan standar kualitas.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. HRD, admin dan BPJS

Memiliki beberapa tugas yang sama antara lain:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
b. Rekrutmen dan seleksi karyawan
c. Manajemen kinerja dan evaluasi
d. Pengembangan karyawan
e. Menginput data BPJS karyawan.
f. Perencanaan karier

6. Budgeting

a. Mencatat segala kebutuhan keuangan di dalam perusahaan serta keperluan perusahaan.
b. Mencatat segala pengeluaran baik pengeluaran kantor maupun pengeluaran dari proyek lapangan.
c. Membuat laporan keuangan yang akan di bahas pada forum bulanan perusahaan.
d. Memastikan tidak ada data yang tidak terinput pada catatan pengeluaran perusahaan.
e. Mengumpulkan segala bukti transaksi pendapatan dan pengeluaran perusahaan pada periode tertentu.

7. *Finger Print* dan Absensi

a. Menginput data absensi seluruh karyawan.
b. Memeriksa dan menyiapkan laporan absensi karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Supervisor, Foreman dan Quality Control

   a. Memberikan informasi teknis kepada bawahan, mengenai pekerjaan yang dilakukan.
   b. Memberikan arahan atau intruksi kepada *leader* dan juga bawahannya.
   c. Mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.
   d. Membantu atau memberikan solusi terhadap permasalahan yang dialami oleh bawahannya.
   e. Membagi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan bawahannya.
   f. Melakukan pemantauan terhadap kinerja karyawan, agar sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.
   g. Memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan bawahan.

9. Safety dan K3

   a. Mengidentifikasi potensi bahaya dan menganalisis risiko bahaya di lingkungan kerja.
   b. Menyusun program K3 baik bersifat promotive, preventif maupun korektif dalam meminimalkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

10. Scaffolding

    Peran dan tugas inspektur scaffolder dalam pembangunan platform adalah melakukan inspeksi perihal kesiapan perangkat atau perancah serta alat berat yang akan digunakan dalam membangun paltform.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Tools Man

a. Merencanakan dan melaksanakan perawatan peralatan praktik secara berkala.

b. Melaksanakan perbaikan ringan peralatan kerja.

c. Menginventaris peralatan kerja.

d. Mengecek dan mendata pengadaan peralatan kerja.

12. Driver

a. Mengantar bos dan karyawan dalam dinas kerja.

b. Memastikan mobil dalam keadaan bersih sebelum digunakan dan setelah digunakan.

c. Merawat mesin mobil agar tetap dalam kondisi baik.

4.4 Visi dan Misi Perusahaan

Direksi PT. Budi Rides Cemerlang telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Budi Rides Cemerlang adalah: ” Menjadi perusahaan kontraktor terpercaya yang dikenal akan integritas tinggi, selalu berinovasi dan memusatkan pelayanan pada kepuasan klien.” Untuk Mewujudkan visi tersebut, PT. Budi Rides Cemerlang memiliki misi sebagai berikut :

1. Selalu menawarkan jasa kontraktor terbaik dengan memperhatikan apa yang diinginkan serta dibutuhkan oleh klien dan memberikan jasa aman dan nyaman melalui tiga hal : Ketepatan Waktu, Kualitas Pengerjaan dan Transparansi Harga.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Meningkatkan kapabilitas dan daya saing di bidang Mekanikal, Pengecatan, Insulation dan Perbengkelan melalui pengembangan kopetensi SDM.
3. Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja.
4. Memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, meningkatkan kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.
5. Menciptakan lapangan kerja yang bermanfaat bagi kemakmuran seluruh masyarakat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Turunnya produktivitas kerja seorang karyawan dapat disebabkan salah satunya adalah kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi.
2. Keselamatan Kesehatan dan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.
3. Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

UIN SUSKA RIAU

4. Pengujian nilai Regresi Linear Berganda (X1) sebesar 0,451 (45,1%) ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan (X2) sebesar 0,452 (45,2%) ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil regresi linear X2 lebih besar dibandingkan X1 yaitu karena dengan pekerjaan yang berat dan beresiko tinggi maka Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini :

1. Diharapkan karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dengan lebih memperhatikan K3 dan diharapkan agar tidak lagi mengulangi kesalahan seperti terlambat masuk dan pelanggaran – pelanggaran lainnya.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sebaiknya PT. Budi Rides Cemerlang selalu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu hal ini dapat dilakukan dengan datang dan pulang tepat waktu saat bekerja dan setelah jam istirahat diharapkan untuk bekerja kembali. Dengan semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas yang dihasilkan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi perusahaan PT. Budi Rides Cemerlang sebaiknya terus meperhatikan faktor-faktor Disiplin Kerja dan faktor Kelamatan kesehatan kerja agar dapat meningkatkan Produktivitas Kerja. Upaya - upaya seperti memanfat teknologi salah satunya yaitu absensi dengan *fingerprint* dan jika perusahaan ingin menggunakan *fingerprint* ini, PT. Budi Rides Cemerlang harus bekerja sama dengan perusahaan inti, yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper, ini bertujuan agar tidak ada karyawan yang terlambat dan pengadaan atau penyesuaian fasilitas Keselmatan kesehatan Kerja dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan Keselamtan Kesehatan Kerja serta pemantapan regulasi, pemberian penghargaan bagi karyawan yang dapat dijadikan contoh dalam hal Disiplin Kerja dan pembinaan atau penanganan yang baik bagi karyawan yang kedapatan bekerja secara tidak disiplin.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda agar dapat melihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya

A. N. Kusuma, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2017.

B. Swatika, P. A. Wibowo, and Z. Abidin, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, vol. 11, no. 02, pp. 197–204, 2022, doi: 10.33221/jikm.v11i02.1220.

C. D. Yuliandi and E. Ahman, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang," *J. MANAJERIAL*, vol. 18, no. 2, pp. 98–109, 2019, doi: 10.17509/manajerial.v18i2.18761.

F. Ayu, D. F. Karya, and M. N. Rhomadhoni, "Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya," *Bus. Financ. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 115–122, 2019, doi: 10.33086/bfj.v4i2.1374.

Harianto and A. Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 672–683, 2020.

Ihwanul Muthohirin, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Sketsa Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 85–96, 2019, doi: 10.35891/jsb.v4i2.1599.

I. Septianie, "BAB II URAIAN TEORITIS 2.1 Sejarah," *J. Ecodemica*, no. 2, pp. 7–25, 1889.

Jumanto and A. P. Nasution, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia," *J. Bening Prodi Manaj.*, vol. Vol.4, no. No.2, pp. 1–21, 2017.

K. R. Samahati, "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man," *J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 351–360, 2020.

M. Djaelani *et al.*, "Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi," vol. 05, no. 02, pp. 2620–6358, 2023, [Online]. Available: http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha

Mangkunegara. 2017. *Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

M. Busyairi, L. O. A. S. Tosungku, and A. Oktaviani, "Busyairi, M., Tosungku, L.

O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 4(09), 112–124.Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produk," *J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 4, no. 09, pp. 112–124, 2014.

R. Saputra, "Bab II Landasan Teori," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019.

Maysana Elenika, A. P. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PROD UKTIVITAS KERJAKARYAWAN PT. SUMBER USAHA KENCANA AGUNG KABUPATEN ASAHAN. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan p-issn : 2723-4045 e-issn : 2723-4037* .

S. Summarjaya, "Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat Menyuke Kabupaten Landak," *Publika Prodi Ilmu Pemerintah. FISIP UNTAN*, vol. 1, no. 01, pp. 1–9, 2013, [Online]. Available: http://dx.doi.org/10.26418%2Fgov.v2i4.41

S. Sugiyanto and S. Sulfiani, "Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan," *Waktu*, vol. 18, no. 2, pp. 38–50, 2020, doi: 10.36456/waktu.v18i2.3253.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alfabeta

T. Rachman, "Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan di PT. Medisafe technologie," *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11), 951–952.*, pp. 10–27, 2018.

T. Hendra, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan (PUPR) Provinsi Kalimantan Tengah," *Eko dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev.*, 2021.

W. Anggoro, S. Indarti, and Y. Efni, "Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan," *J. Daya Saing*, vol. 8, no. 3, pp. 402–415, 2022, doi: 10.35446/dayasaing.v8i3.979.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Idhlal Juandri, lahir di Perawang pada tanggal 19 Januari 2001. Merupakan anak dari Ayah Andriyadi dan Ibu Reni Melda Setia Wardani dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni : Telah menamatkan Sekolah Dasar di SD YPPI TUALANG pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPS YPPI TUALANG pada tahun 2016. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas Kejuruan di SMKS YPPI TUALANG pada tahun 2019 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahaun 2023.

Pada tanggal 10 Januari – 10 Maret 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Vadhana International. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli – 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Rabu tanggal 12 Juli 2023 dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Budi Rides Cemerlang" dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi.

UIN SUSKA RIAU