

**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.

**SKRIPSI****PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PKS PADA PT. TASMA PUJA SEI  
KUAMANG KABUPATEN KAMPAR**

Oleh

**ZULPENDRI**  
**NIM : 11671102045**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****1444 H / 2023 M**

**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.

**SKRIPSI****PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PKS PADA PT. TASMA PUJA SEI  
KUAMANG KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

**ZULPENDRI**  
NIM : 11671102045



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1444 H / 2023 M**



**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 : ZULPENDRI  
 NIM : 11671102045  
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
 PKS PADA PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG  
 KABUPATEN KAMPAR.  
 TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

DISETUJUI  
 OLEH PEMBIMBING

MERI SANDORA, SE., MM.  
 NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. H. MAHYARNI SE., MM.  
 NIP. 19700826 199903 1 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM.  
 NIP. 19720513 200201 2018

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 PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Zulpendri  
 NIM : 11671102045  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar  
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris  
 Hijratul Aswad, SE, M.AK.

Anggota  
 Sahwitri Triandani, SE, MSI

Anggota  
 Lusiawati SE., MBA

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.

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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ZULPENDRI  
 NIM : 11671102095  
 Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG, 11 OKTOBER 1997  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
 KARYAWAN PADA PKS PT TASMA PUJA SEI  
 KUAMANG KABUPATEN KAMPAR.

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 bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 13 JULI 2023  
 Yang membuat pernyataan



ZULPENDRI  
 NIM: 11671102095

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis


**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.

**ABSTRAK**
**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PKS PADA PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG KABUPATEN KAMPAR**

**ZULPENDRI**  
**NIM : 11671102045**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 orang, menggunakan rumus slovin maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 95 orang dengan metode *random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan, selain itu disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan. Secara bersamaan keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar sebesar 36,7% menjelaskan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong kedalam katagori tidak kuat, sedangkan sisanya sebesar 67,3% di pengaruhi variabel lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** **Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Serta Produktivitas Kerja**



#### 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.

### ABSTRACT

#### **THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND WORK DISCIPLINE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PKS SECTION AT PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG, KAMPAR DISTRICT**

**ZULPENDRI**  
**NIM : 11671102045**

*The purpose of this study was to determine the effect of occupational safety and health and work discipline on employee productivity. This research will be conducted at the Palm Oil Mill (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang, Kampa District, Kampar Regency, Riau Province. The population in this study amounted to 124 people, using the slovin formula, the sample in this study was determined as many as 95 people with the random sampling method. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study explain that occupational safety and health have a significant influence on employee work productivity, besides that work discipline also has a significant influence on employee work productivity. Simultaneously occupational safety and health and work discipline have a significant influence on employee work productivity. The resulting determination coefficient value of 36.7% explains that there is a significant influence on work productivity of employees belonging to the not strong category, while the remaining 67.3% is influenced by other variables not mentioned in this study.*

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



## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian PKS Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar”**

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak yang selalu memberikan motivasi, doa, bimbingan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini terutama untuk kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Arel dan Alm Ibunda Rosna yang telah membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak kenal lelah serta tidak pernah lupa mendo'akan penulis dari menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Serta untuk keluarga dan teman – teman yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.





#### 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 kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih atas bantuan dalam penyelesaian skripsi ini kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Ibu Merry Sandora, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.



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. Ibu Ainun Mardhiah SE. MM selaku penasehat akademis yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh dosen dan Tendik (Tenaga Kependidikan) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Untuk kakak-kakak saya tersayang Nurapika dan Nurafiza tercinta serta seluruh keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman – teman seangkatan pada Fakultas Manajemen angkatan 2017 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan penyusunan skripsi ini,

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 19 Mei 2023

Penulis,

**ZULPENDRI**  
**NIM. 11671102045**



### 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.

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                          | i    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                         | ii   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                   | iii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                       | vi   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                     | viii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                    | ix   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                      | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                     | 12   |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                   | 13   |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                  | 14   |
| 1.5 Sistematika Penulisan.....                | 15   |
| <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....            | 16   |
| 2.1 Manajemen .....                           | 16   |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....        | 17   |
| 2.3 Produktivitas Kerja .....                 | 19   |
| 2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)..... | 28   |
| 2.5 Disiplin Kerja .....                      | 35   |
| 2.6 Hubungan Antar Variabel.....              | 39   |
| 2.7 Pandangan Islam.....                      | 41   |
| 2.8 Penelitian Terrdahulu .....               | 44   |
| 2.9 Kerangka Pemikiran .....                  | 48   |
| 2.10 Hipotesis .....                          | 48   |
| 2.11 Konsep Operasional Variabel.....         | 51   |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....        | 52   |
| 3.1 Lokasi Penelitian .....                   | 52   |
| 3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....    | 52   |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                 | 53   |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....              | 54   |
| 3.5 Skala Pengukuran.....                     | 56   |
| 3.6 Uji Kualitas Data.....                    | 56   |



**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.

|  |            |
|--|------------|
| 3.7 Uji Asumsi Klasik .....                        | 58         |
| 3.8 Analisis Regresi Berganda .....                | 61         |
| 3.9 Uji Hipotesis.....                             | 62         |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b> | <b>65</b>  |
| 4.1 Sejarah Perusahaan.....                        | 65         |
| 4.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan .....          | 66         |
| 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....           | 67         |
| 4.4 Aktivitas PT Tasma Puja.....                   | 71         |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>75</b>  |
| 5.1 Karakteristik Responden .....                  | 75         |
| 5.2 Deskripsi Variabel.....                        | 78         |
| 5.3 Uji Kualitas Data.....                         | 83         |
| 5.4 Uji Asumsi Klasik.....                         | 86         |
| 5.5 Analisis Data Penelitian .....                 | 91         |
| 5.6 Pembahasan.....                                | 96         |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>            | <b>101</b> |
| 6.1 Kesimpulan .....                               | 101        |
| 6.2 Saran.....                                     | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>103</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>106</b> |





**DAFTAR TABEL**

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1  | Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar .....  | 5  |
| Tabel 1.2  | Daftar Klasifikasi Kecelakaan Kerja PKS PT Tasma Puja .....  | 7  |
| Tabel 1.3  | Data Kedisiplinan Karyawan Menurut Absensi pada PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang 2018 - 2022 .....          | 9  |
| Tabel 1.4  | Data Kedisiplinan Karyawan Menurut Jam Masuk dan Pulang pada PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang 2018 - 2022 . | 10 |
| Tabel 1.5  | Data Rekapitulasi Hasil Produksi pada PT Tasma Tahun 2018 - 2022.....                                    | 11 |
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu .....   | 44 |
| Tabel 2.2  | Tabel Konsep Operasional Variabel .....  | 51 |
| Tabel 3.1  | Interprestasi Koefisien Korelasi .....   | 64 |
| Tabel 5.1  | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 75 |
| Tabel 5.2  | Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia.....  | 76 |
| Tabel 5.3  | Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....  | 76 |
| Tabel 5.4  | Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 77 |
| Tabel 5.5  | Alat Pelindung Diri yang Sering Digunakan.....   | 77 |
| Tabel 5.6  | Deskripsi Variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja ...  | 78 |
| Tabel 5.7  | Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....  | 80 |
| Tabel 5.8  | Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan .....  | 82 |
| Tabel 5.9  | Uji Validitas .....  | 84 |
| Tabel 5.10 | Uji Reliabilitas.....  | 86 |
| Tabel 5.11 | Uji Normalitas Data .....  | 88 |
| Tabel 5.12 | Uji Multikolinieritas .....  | 89 |
| Tabel 5.13 | UjiAutokorelasi .....  | 90 |
| Tabel 5.14 | Regresi Linier Berganda.....   | 92 |
| Tabel 5.15 | Uji Hipotesis Parsial.....   | 94 |
| Tabel 5.16 | Uji Hipotesis Simultan .....   | 95 |
| Tabel 5.17 | Koefisien Determinasi.....   | 96 |

**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 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.

**DAFTAR GAMBAR**

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran Penelitian .....                          | 48 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT. Tasma Puja Sungai Kuamang Kampar ... | 67 |
| Gambar 5.1 | Uji Normalitas Data .....                                    | 87 |
| Gambar 5.2 | Uji Heteroskedastisitas .....                                | 91 |



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

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) atau disebut karyawan yang dimiliki perusahaan, faktor-faktor produksi dalam perusahaan itu sendiri seperti modal, mesin, dan material dapat bermamfaat apabila telah diolah oleh sumber daya manusia atau karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing dalam memproduksi barang dan jasa yang diproduksi perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu suatu organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan salah satu hal yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Karena semakin ketatnya persaingan dibidang industri menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan berkompetisi, produktivitas merupakan sikap mental



yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan untuk hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan dalam mencapai target sebuah organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan atau organisasi. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan membuat program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada para karyawannya. 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 yang adil dan makmur.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman serta kedisiplinan karyawan dalam mentaati serta mematuhi program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan. Keselamatan karyawan tidak terlepas dari lingkungan dan tempat dimana karyawan itu bekerja. Baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Program kesehatan dapat menjaga karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran dan kelelahan. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sarana untuk mencegah kecelakaan kerja seperti, cacat dan kematian.

#### 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 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.

Dalam Pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upaya keselamatan dan keselamatan kerja dimaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, bahaya di tempat kerja, promosi, kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Keselamatan dan kesehatan kerja erat hubungannya dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan atas dasar : dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang bagus dapat menekan angka kecelakaan yang terjadi, bahkan program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat menghilangkannya sehingga produktivitas karyawan menjadi baik dan meningkat.

Sejalan dengan pengawasan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perusahaan juga harus mengoptimalkan kedisiplinan kerja karyawan dalam hal untuk meningkatkan dan mencapai produktivitas karyawan yang tinggi. Pemimpin perusahaan berperan sangat penting dalam memperhatikan disiplin kerja karyawan agar tercapainya produktivitas karyawan yang baik. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

PT Tasma Puja merupakan perusahaan perkebunan (kelapa sawit) swasta yang berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai salah satu kantor cabang di



Pekanbaru yang memiliki perkebunan di disalah satu kabupaten yaitu Kampar, tepatnya di Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Dengan musyawarah bersama antara pemuka adat dan pemerintah, pada tanggal 5 agustus 1992 keberadaan perusahaan di terima oleh masyarakat setempat khususnya kampar.

PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit, yaitu pengolahan TBS yang menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*) dan karnel sebagai hasil produksi. Industry pabrik minyak kelapa sawit tergolong industry yang berkaitan dengan teknologi, hal ini terlihat dari bagaimana proses pengolahan atau proses menghasilkan CPO dan kernel yang berkualitas. Sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangatlah penting, khususnya dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam produksi. dan dalam proses produksi perusahaan menggunakan mesin-mesin yang dapat menimbulkan ancaman dan membahayakan keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Diantaranya bising, paparan panas, banyaknya debu, terkenanya minyak dan bau yang menyengat. Kemudian disiplin merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan misalnya absensi karyawan, keterlambatan karyawan, karyawan yang tidak memakai perlengkapan keamanan atau safety pada saat bekerja.

Dalam usaha memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan kerja, dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar menyediakan alat keamanan dan perlindungan diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti, sarung tangan, alat

#### 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.

pelindung kepala (helm), masker, sepatu khusus, pakaian khusus, perlindungan mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara kerja dan penggunaan alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan telah membuat kebijakan bagi karyawan yang melanggar namun masih ada karyawan yang mengabaikan kebijakan tersebut.

Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Tabel dibawah berikut menjelaskan potensi bahaya, serta resiko dan bentuk penanganan pada kelompok kerja di bagian kebun pada PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar :

**Tabel 1.1**  
**Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan PT Tasma Puja Sei Kuamang**  
**Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar**

| No | Bagian    | Bahaya  | Resiko   | Penanganan   |
|----|-----------|---|--|--|
| 1  | Perawatan | 1. Bahan kimia<br>2. Binatang berbisa<br>3. Beban terlalu berat                 | 1. Keracunan<br>2. Iritasi kulit<br>3. Terkena serangan binatang berbisa   | 1. Memakai APD seperti masker, sepatu, sarung tangan dan plastic pelindung badan                           |
| 2  | Panen     | 1. Peralatan kerja (sabit dan arit)<br>2. Serbuk / sampah<br>3. Pelepah berduri | 1. Bagian tubuh terluka terkena benda tajam<br>2. Masuk ke mata dan dapat berakibat iritasi mata dan luka<br>3. Kepala kejatuhan pelepah | 1. Menjaga jarak aman<br>2. Memakai APD pelindung seperti kacamata, helm, baju pelindung dan sarung tangan |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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 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.

| No | Bagian      | Bahaya                             | Resiko                                       | Penanganan  |
|----|-------------|------------------------------------|--|---|
| 3  | Penimbangan | 1. Buah berduri<br>2. Patahan kayu | 1. Kaki bengkak tertimpa buah<br>2. Tertusuk | 1. Memakai APD seperti sepatu, sarung tangan, topi dan kacamata pelindung |
| 4  | Produksik   | 1. Buah sawit<br>2. Alat berat     | 1. Tertimpa buah<br>2. Terkena alat berat    | 1. Memakai APD<br>2. Menjaga jarak aman                                   |

*Sumber : PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, 2023*

Program kesehatan dan keselamatan kerja di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar sudah diterapkan sesuai standar, seperti pemakaian topi kerja dan sepatu boots saat diarea kebun. Namun kurang diterapkan oleh pekerja karna kurangnya kesadaran akan keselamatan saat bekerja terutama pekerja lapangan karna memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga sulit untuk membiasakan budaya safety atau keselamatan kerja yang aman.

Hasil wawancara yang saya lakukan pada salah seorang asisten kepala ahli K3 Bapak Bambang (27), beliau menuturkan bahwa di PT Tasma Puja ini khususnya pada bagian pabrik, kurangnya kepedulian karyawan pada keselamatan dan kesehatannya sehingga karyawan pada pabrik perusahaan ini banyak yang mengalami kecelakaan kerja. Dikarenakan kurangnya mengikuti aturan yang diterapkan perusahaan.misalnya, tidak menggunakan helm saat bekerja, tidak menggunakan masker saat di laboratorium, tidak menggunakan penutup telinga saat ditempat mesin produksi, dan tidak menggunakan sarung tangan saat bekerja.

Dalam pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.



Kecelakaan kerja yang terjadi pada bagian kebun disebabkan oleh beberapa hal diantaranya :

1. Karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti : *safety shoes*, *helmet*, sarung tangan, baju pelindung dan peralatan pelindung lainnya.
2. Terbatasnya jumlah alat pelindung diri (APD) sehingga masih terdapat karyawan yang menggunakan APD yang sudah rusak atau tidak layak untuk digunakan lagi yang menyebabkan karyawan tidak menggunakan APD selama bekerja.
3. Kurangnya pengawasan dan pihak manajemen perusahaan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada saat bekerja. Maka dari itu penting bagi manajemen perusahaan mengelola kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk menghindari terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Untuk mengetahui tingkat kecelakaan kerja di PKS PT Tasma Puja Sei

Kuamang Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Klasifikasi Kecelakaan Kerja PKS PT Tasma Puja**

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Tingkat Klasifikasi Kecelakaan |               | Jumlah (Orang) |
|-------|-------------------------|--------------------------------|---------------|----------------|
|       |                         | Ringan (Orang)                 | Berat (Orang) |                |
| 2018  | 132                     | 5                              | 2             | 7              |
| 2019  | 129                     | 9                              | 4             | 13             |
| 2020  | 126                     | 8                              | 3             | 11             |
| 2021  | 125                     | 10                             | 3             | 13             |
| 2022  | 124                     | 12                             | 5             | 17             |

*Sumber : PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja PKS PT Tasma Puja masih perlu di perhatikan,dapat dilihat dari

#### 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.

lima tahun terakhir data kecelakaan kerja sejak tahun 2018 samapai 2022 cenderung mengalami peningkatan, baik kecelakaan ringan maupun berat. Tahun 2022 merupakan tahun dengan jumlah kasus kecelakaan kerja tertinggi dengan jumlah 17 orang dimana kecelakaan kategori ringan 12 orang dan kecelakaan berkategori berat 5 orang pertahunnya dari 124 orang karyawan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karayawan pada PKS PT Tasma Puja masih perlu dilakukan evaluasi kembali, sehingga program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat semakin efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar membagi kecelakaan kerja dibagi menjadi tiga jenis diantaranya adalah :

1. Kecelakaan kerja ringan, yaitu kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa melakakukan pekerjaannya kembali atau istirahat kurang dari 7 hari. Contoh: terpeleset, tergores, mata kemasukan debu dan serbuk, terkena pecahan beling, terjatuh dan terkilir.
2. Kecelakaan kerja Sedang, yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama lebih dari 7 hari. Contoh: terjepit, luka sampai robek, luka bakar dan keracunan.
3. Kecelakaan kerja berat, yaitu kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh. Contoh: patah tulang dan kematian.

#### 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lainnya adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan merupakan hal terpenting dalam meningkatkan dan mengoptimalkan visi dan tujuan suatu perusahaan, kehadiran karyawan dibuktikan dengan sebuah absensi atau daftar hadir, daftar hadir tersebut diisi dengan tanda tangan saat datang maupun tanda tangan saat pulang, pada lingkungan PKS. PT. Tasma Puja sendiri telah menerapkan sistem sidik jari atau *fingerprint*. *fingerprint* adalah suatu mesin yang digunakan untuk mengetahui dan mendata kehadiran dengan mengidentifikasi tekstur sidik jari sebagai media pendataan. Dengan adanya sistem sidik jari atau *fingerprint* perusahaan dengan mudah mengetahui karyawan yang tidak hadir, karyawan yang terlambat dan karyawan yang cepat pulang.

**Tabel 1.3**  
**Data Kedisiplinan Karyawan Menurut Absensi Pada PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang 2018 - 2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Hari Kerja (Tahun) | Absensi Tidak Hadir (kali) | Persentas % |
|-------|-------------------------|--------------------|----------------------------|-------------|
| 2018  | 132                     | 312                | 50                         | 0,12        |
| 2019  | 129                     | 312                | 41                         | 0,10        |
| 2020  | 126                     | 312                | 37                         | 0,09        |
| 2021  | 125                     | 312                | 36                         | 0,08        |
| 2022  | 124                     | 312                | 38                         | 0,10        |

**Sumber : PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, 2023**

Data pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang stabil. Berdasarkan absensi pada tahun dari 2018 sampai 2022 pada PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar mengalami fluktuasi, dimana tahun 2018 merupakan dengan tingkat kedisiplinan paling rendah, dari 132 jumlah karyawan dan 312 hari kerja terdapat 50 kali karyawan yang absensi tidak hadir dalam setahun, dengan persentase 0,12. Alasan karyawan yang tidak hadir dapat

#### 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.



disebabkan oleh beberapa hal seperti sakit, mengunjungi keluarga di luar kota, kecelakaan di jalan saat berangkat kerja, dan mangkir dari tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan berbagai alasan.

**Tabel 1.4**  
**Data Kedisiplinan Karyawan Menurut Jam Masuk dan Pulang Pada PKS**  
**PT Tasma Puja Sei Kuamag 2018-2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Hari Kerja (Tahun) | Lambat Masuk (kali) | Cepat Pulang (kali) |
|-------|-------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| 2018  | 132                     | 312                | 30                  | 13                  |
| 2019  | 129                     | 312                | 22                  | 11                  |
| 2020  | 126                     | 312                | 24                  | 9                   |
| 2021  | 125                     | 312                | 26                  | 8                   |
| 2022  | 124                     | 312                | 29                  | 10                  |

*Sumber : PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, 2023*

Dapat pada tabel 1.4 dilihat dari data di atas karyawan yang terlambat tiap tahunnya masih banyak dan tidak stabil. Berdasarkan data pada tahun 2018 - 2022 pada PT Tasma Puja Sei Kuamang mengalami naik turun. Dimana pada tahun 2019 merupaka keterlambatan paling redah, dari 129 orang karyawan yang mana terdapat karyawan labat masuk adalah 22 kali dalam setahun, dengan jumlah 312 hari kerja pertahun. Alasan karyawan yang terlambat masuk menurut salah satu staf manager PT Tasama Puja adalah bangun kesiangan, kendaraan yang tiba-tiba mogok, perubahan cuaca ekstrim. dan Data diatas dapat meunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Tasma Puja Sei Kuamang pada periode lima tahun terakhir dari 2018 sampai 2022 mengalami fliktuasi. Dimana pada tahun 2021 merupakan data paling sedikit karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, yaitu 8 kali dari 125 karyawan. Beberapa alasan karyawan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan adalah sakit secara mendadak saat bekerja dan pekerjaan yang dikerjakan telah selesai sebelum waktu jam pulang.

#### 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 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.

Berdasarkan dari kedua tabel diatas dapat menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan karyawan pada PKS PT tasma puja sei kuamang kampar. Dan kurangnya kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri.

Penilaian produktivitas karyawan dapat dilihat dari hasil produksi perusahaan itu sendiri, Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat di lihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Dimana tingkat produktivitasnya dengan membandingkan jumlah karyawan dengan realisasi yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. adapun produktivitas pada PKS PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampa dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Data Rekapitulasi Hasil Produksi Pada PT Tasma Puja Tahun 2018-2022**

| No | Tahun | Jumlah karyawan (Orang) | Target produksi (Ton/Tahun) | Realisasi produksi (Ton/Tahun) | Produktivitas karyawan (Ton/Orang) |
|----|-------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1  | 2018  | 132                     | 178.200                     | 165.071                        | 1.250,53                           |
| 2  | 2019  | 129                     | 180.000                     | 136.534                        | 1.058,40                           |
| 3  | 2020  | 126                     | 180.000                     | 120.990                        | 960,238                            |
| 4  | 2021  | 125                     | 185.000                     | 140.786                        | 1.126,29                           |
| 5  | 2022  | 124                     | 190.000                     | 159.902                        | 1.289,532                          |

Sumber : PT Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas mengenai tingkat produktivitas karyawan PKS. PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampar, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada perusahaan ini mengalami peningkatan pada lima tahun terakhir dari 2018 – 2022 untuk produktivitas per orangnya. Namun secara pencapaian, realisasi produksi belum sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Hal diatas menunjukkan gejala-gejala penyebab kecendrungan menurunnya produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab pada pekerjaannya, kurang disiplinnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan munculnya kebosanan dalam bekerja. Hal ini yang menjadi permasalahan yang harus dihadapi dan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian PKS Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar”**

### 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan paparan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Desa Kampar Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar ?.
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Desa Kampar Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar ?.

#### 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 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 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Desa Kampar Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar ?.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan penelitian ini berguna untuk dijadikan alternative masukan maupun bahan pemikiran bagi perusahaan dalam mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas.

**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 akademisi

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamat dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

**1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.



**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**

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasai, visi misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENLITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi perusahaan.


**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

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen

Hasibuan (2016:2) menyatakan: Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Simamora (2016:4) Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

##### 2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Wahyudi (2014:12) kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi meliputi:

1. Fungsi perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan, kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Fungsi pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Fungsi pengarahan, yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.



4. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

## 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihny. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia. Dimana sumberdaya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah instansi atau organisasi mustahil dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sinungan, 2014 : 67)

Menurut Handoko (2015:4) “MSDM merupakan Penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi”, sedangkan menurut Mangkunegara (2016:2) “MSDM adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, lain hal lagi menurut Rivai dan Sagala (2015:6) “MSDM adalah Salah satu bidang dari



manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.”

### 2.2.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah fungsi – fungsi dari manajemen sumber daya manusia diantaranya adanya sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Manajerial

Menurut Rivai (2016: 13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

#### 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 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. Fungsi Operasional

Menurut Rivai (2016: 13), Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia secara operasional diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai dengan pensiun.

## 2.3. Produktivitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Produktivitas

Istilah produktivitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2016: 17) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdidipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk



menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”.

Menurut Sutrisno (2014: 99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih, 2013: 156).

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. (Sutrisno, 2014 : 67).

#### 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 berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### 2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. (Simamora, 2016 : 78)

Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

#### 1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

#### 2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### 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 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. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## 4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

## 5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

## 6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



**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.

7. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

#### 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.

#### 12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

#### 13. Prestasi Kerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

### 2.3.3. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2014: 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan



produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

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

### 4. Pengembangan diri

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

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

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

#### 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.

### 2.3.4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan bervariasi. (Rivai, 2016 : 56).

Fattah dalam (Yuniarsih, 2013: 162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas diartikan sebagai performance, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Gaspers dalam (Yuniarsih, 2013: 162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}$$

$$\text{Input Alokasi Sumber Efisiensi}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien

#### 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.



cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif (Sutrisno, 2016 : 89).

### 2.3.5. Manfaat Produktivitas Kerja

Gasperesz dalam (Yuniarsih, 2013: 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta

bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.

7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupaya untuk peningkatan produktivitas terus-menerus.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangat penting. Oleh karena itu agar hasil benar-benar bermanfaat secara maksimal pemimpin harus membuat perencanaan secara matang untuk kelancaran kegiatan ini.

## **2.4. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.4.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mondy (2013 : 82) keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang di sebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cangkupan defenisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera, stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga. Dan kesehatan (*health*) disini mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan.

#### **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 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 Flippo (2016 : 163), mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2015).

#### 2.4.2. Undang Undang Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Rina (2017 : 16) dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diripada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan

**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.

- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

**2.4.3. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Mangkunegara 2011 :162) yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. pengaturan udara
3. pengaturan penerangan
4. pemakaian peralatan
5. kondisi fisik pegawai



#### 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. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2016: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

#### a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari.

Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

#### b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara Cuma-Cuma dekat tempat kerja.

#### c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat

kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

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 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.

#### g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

#### h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.



- i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

#### 2.4.5. Tujuan Dan Manfaat Dari Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut (Modjo, 2017:65), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan absensi Perusahaan yang serius menerapkan program ini akan dapat menekan angka resiko kecelakaan kerja. Sehingga karyawan yang tidak masuk alasan cedera dan sakit akan semakin berkurang.
2. Pengurangan biaya klaim kesehatan Karyawan yang memperhatikan K3 ini akan mengalami kecelakaan akan semakin kecil sehingga akan mengurangi biaya klaim kesehatan.
3. Pengurangan turnover Dengan K3 yang baik maka karyawan yang berhenti akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerja ikut berkurang sehingga tingkat perputaran karyawan dapat ditekan.
4. Peningkatan produktivitas Hasil dari K3 yang baik maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi karena produksi yang berjalan lancar tanpa ada hambatan.

#### 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 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 (2016;162), tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk dapat membuat lingkungan kerja yang aman, nyaman, terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat terjadi, dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

## 2.5. Disiplin kerja

### 2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016 : 825) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.



Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2013:112).

### 2.5.2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013 : 194)

yaitu:

#### 1. Kehadiran di tempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 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 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. Bekerja etis

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.5.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016 : 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan,.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

#### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

#### 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.





- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

## 2.6. Hubungan Antar Variabel

### 2.6.1 Hubungan Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan ditempat kerja, dengan adanya perlindungan karyawan dari kekhawatiran dalam bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Alfiani Rohimah (2019: 27) Hubungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan produktivitas dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila sebuah perusahaan melaksanakan K3, yaitu sebagai berikut:

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan K3 karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi. Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.
2. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja atau karyawan adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua

#### 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.



pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citra sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.

4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam produksi perusahaan.

### 2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam mengupayakan peningkatan produktivitas kerja karyawan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan mrnyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2014: 95).

Menurut (Sutrisno, 2014:66), menyatakan bahwa produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menunjukkan kedisiplinan kerjanya, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Disiplin kerja adalah tonggak utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dengan kedisiplinan yang baik maka perusahaan akan menciptakan iklim kinerja yang produktif dan stabil.

#### 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.



## 2.6. Pandangan Islam

### 2.6.1. Produktivitas Dalam Pandangan Islam

Produktifnya muslim dalam bekerja, tidak hanya bernilai ibadah, tapi juga dapat berpengaruh luas untuk kemaslahatan umat. Seperti yang didefinisikan oleh pakar ekonomi Islam, bahwa Produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri pada Allah. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan ”. (QS. At. Taubah 105).

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama islam. Bukti bahwa Islam tidak menyukai kemalasan, apalagi berpangku tangan. contohnya Umar bin Khattab, pernah menegur seorang pemuda yang sering duduk di masjid, tanpa mau keluar untuk bekerja dalam rangka

#### 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.

meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Hingga Umar pun berkata ”janganlah salah seorang kamu duduk di masjid dan berdoa ‘Ya allah berilah aku rezeki’ sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak”.

Meningkatkan produktivitas dalam bekerja bisa dilakukan dengan cara memperbaharui niat, kita yang bekerja dengan niat agar bisa kaya raya dan mendapatkan popularitas, harus diperbaharui bahwa bekerja tujuannya melaksanakan perintah Allah, untuk bisa beribadah dan memberikan nafkah kepada keluarga. Jika niat bekerja sudah lurus dan tulus, maka bukan hanya fulus yang didapat lebih dari itu kita ampunan dari Allah, sebagaimana Rasulullah bersabda; ”Barang siapa yang di malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu diampuni oleh Allah” (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir)

### 2.6.2. Pandangan Islam Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Allah berfirman Dalam Surah Al-Baqarah ayat 195 :

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

**Arab-Latin:** *Wa anfiq f sab lill hi wa l tulq bi'aid kum ilat-tahlukati wa a sin , innall ha yu ibbul-mu sin n*

**Terjemah Arti :** Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik Belanjakanlah harta kalian dalam ketaatan kepada Allah, seperti jihad.



#### 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 janganlah kalian menjerumuskan diri kalian sendiri ke dalam kebinasaan karena meninggalkan jihad dan enggan mengeluarkan dana untuk kepentingan jihad; atau dengan cara menjerumuskan diri sendiri ke dalam tindakan yang dapat mencelakakan kalian. Berbuat baiklah kalian dalam masalah ibadah, muamalah dan akhlak. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik dalam semua urusannya. Maka Allah memberikan pahala yang besar kepada mereka dan membimbing mereka ke jalan yang benar

### 2.6.3. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja Karyawan

Islam mempunyai pandangan tersendiri terhadap disiplin, keputusan untuk tunduk dan menaati aturan yang berlaku dalam melaksanakan seluruh kegiatan hidup sehari-hari, sudah tertuang dalam Al-Qur'an selagi aturan tersebut tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah. Allah berfirman dalam surah An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ  
 اِلٰى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

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

Dalam ayat di atas telah di jelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-

hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang. Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya adalah disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun tujuan perusahaan

## 2.7. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No  | Nama peneliti                            | Judul  | Publikasi   | Variabel yang digunakan  | Metode analisis                      |
|---|--|--|---|--|--------------------------------------|
| 1   | Budiharjo, lengkong, dan dutolong (2017) | Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Air manado  | Jurnal EMBA vol.5 n0. 3 september 2017, hal. 4 4145- 4152. ISSN 2303 – 1174 | <i>Dependent :</i><br>Keselamatan kerja(x1)<br>Kesehatan kerja (x2)<br>Lingkungan kerja (x3)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas karyawan (Y) | Analisis regresi berganda            |
| Hasil penelitian :<br>Bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.<br>Perbedaan :<br>penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja sebagai variable X2 nya. sementara dalam penelitian ini penulis menggunakan disiplin kerja sebagai variable X2 nya.   |  |  |   |  |                                      |
| 2   | Hutagalung dan ikatrinasari (2018)       | Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service pt. X di jakarta (studi pada rumah sakit mata xyz) | Jurnal inkofar, volume 1 no 1. Juli, 2018. ISSN 2615 – 3645                 | <i>Dependent :</i><br>Keselamatan dan kesehatan kerja (x1)<br>Disiplin kerja (x2)<br><br><i>Independent :</i><br>Kinerja karyawan (y)                  | Uji analisis regresi linear berganda |
| Hasil penelitian :<br>Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan .keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan<br>Perbedaan :<br>penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variable Y nya. sementara dalam penelitian ini penulis menggunakan produktivitas sebagai variable Y nya |  |  |   |  |                                      |
| 3   | Rina ariyani (2017)                      | Pengaruh keselamatan kerja, dan  | Skripsi repository uin suska  | <i>Dependent :</i><br>K3(x1)<br>Disiplin kerja (x3)  | Regresi linear berganda              |

### 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.

|   |   |   |   |   |                                 |
|---|---|---|---|---|---------------------------------|
|   |   | kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan perkebunan nusantara v kecamatan lubuk dalam kabupaten siak.                            | tahun 2017  | <i>Independent</i> :<br>Produktivitas karyawan.   |                                 |
| <p>Hasil penelitian :<br/>Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>Perbedaan :<br/>Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di Perkebunan Nusantara V Kecamatan Lubuk dalam Kabupaten Siak, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p>   |   |   |   |   |                                 |
| 4   | Zanaria wati (2018)                       | Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada pt indah kiat pulp and paper tbk perawang. | Skripsi thesis, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau           | <i>Dependent</i> :k3 (x1)<br>Disiplin kerja (x2)<br><br><i>Independent</i> :<br>Produktivitas kerja (y)     | Metode analisi regresi berganda |
| <p>Hasil penelitian :<br/>K3 dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan,dan k3 dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja</p> <p>Perbedaan :<br/>Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p>   |   |   |   |   |                                 |
| 5   | Kamang k pesik, adolfina, lumintang(2018) | Pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN( Persero ) Area Manado   | Jurnal emba vol. 6 . no 4 september 2018.hal. 2928 – 2937 ISSN :2303 – 1174 | <i>Dependent</i> :<br>K3 (x1)<br>Disiplin kerja (X2)<br><br><i>Independent</i> :<br>Produktivitas kerja (y) | Regresi Linear Berganda         |
| <p>Hasil penelitian :<br/>Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan</p> <p>Perbedaan :<br/>Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT PLN( Persero ) Area Manado, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p> |   |   |   |   |                                 |
| 6   | Nining Wahyuni, Bambang                   | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja  | Jurnal Pendidikan Ekonomi   | <i>Dependent</i> :<br>Keselamatan dan kesehatan Kerja   | Regresi Linear Berganda         |



### 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.

|   |                                  |   |   |  |                                 |
|---|----------------------------------|---|---|--|---------------------------------|
|   | Suyadi dan Wiwin Hartanto (2018) | (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)           | Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, Vol. 12, No. 1, 2018, Hal 99-104, ISSN 1907-9990, E-ISSN 2548-7175 | (K3) (X1)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas Kerja (Y)   |                                 |
| <p>Hasil penelitian :<br/>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)</p> <p>Perbedaan :<br/>Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Pujai Sei Kuamang Kabupaten Kampar dan variable penelitian terdahulu hanya ada dua variable sedangkan penulis menggunakan tiga variable</p> |                                  |   |   |  |                                 |
| 7   | Renaldo andreyanto (2018)        | Pengaruh program k3 (keselamatan dan kesehatan kerja ) terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada PT Telkom Kandatel Bantul, Yogyakarta | Skripsi universitas sanata dharma Yogyakarta  | <i>Dependent :</i><br>Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X1)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas Kerja (Y) | Regresi Linear Berganda         |
| <p>Hasil penelitian :<br/>Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan. pada PT Telkom Kandatel Bantul, Yogyakarta</p> <p>Perbedaan :<br/>variable penelitian terdahulu hanya ada dua variable sedangkan penulis menggunakan tiga variable dan lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Telkom Kandatel Bantul, Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Pujai Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p>   |                                  |   |   |  |                                 |
| 8   | Alfiani Rohimah (2019)           | Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PGT (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn)   | Skripsi Institute Agama Islam Negeri Ponorogo   | <i>Dependent :</i><br>K3 (x1)<br>Disiplin kerja (X2)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas kerja (y)            | Metode analisi regresi berganda |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

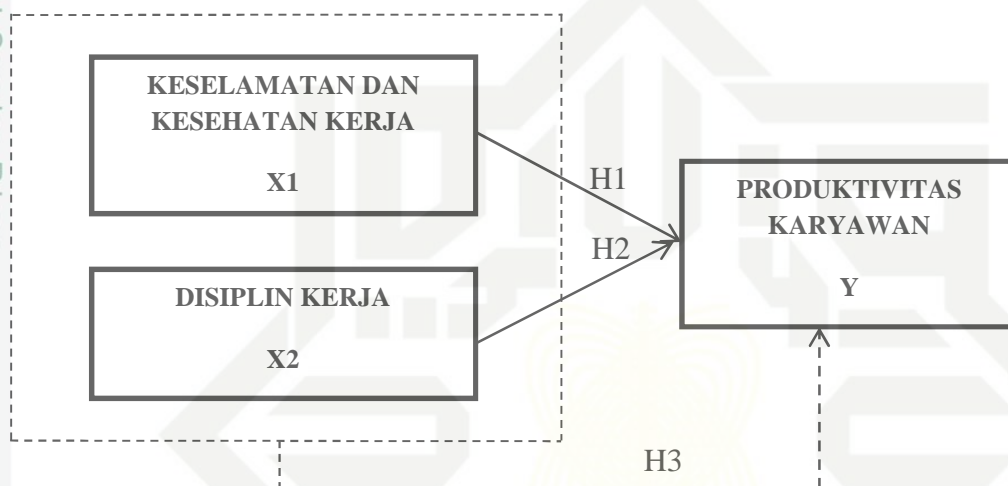
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

|  |  |  |   |  |                                 |
|--|--|--|---|--|---------------------------------|
|  |  | Sukun, Pulung Ponorogo   |   |  |                                 |
| <p>Hasil penelitian :<br/>         Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan<br/>         Perbedaan :<br/>         Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PGT (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p>             |  |  |   |  |                                 |
| 9  | Bernhardin Dindin Dan Syahril Ismail Ridwan (2020) | Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Haleyora Powerindo Bandung                              | JEMPER (jurnal ekonomi manajemen perbankan) vol 2, no2, hal 65-76, 2020 p-ISSN :2655-2922 e-ISSN :2656-622X | <i>Dependent :</i><br>Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X1)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas Kerja (Y) | Metode analisi regresi berganda |
| <p>Hasil penelitian :<br/>           Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap produktivitas karyawan. pada PT Haleyora Powerindo Bandung<br/>           Perbedaan :<br/>           Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Haleyora Powerindo Bandung, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar dan variable penelitian terdahulu hanya ada dua variable sedangkan penulis menggunakan tiga variable</p> |  |  |   |  |                                 |
| 10   | Rosniah (2018)                                     | Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan divisi produksi pada PT Dharana Intiboga Garuda Food Di Kabupaten Goa | Skripsi universitas muhammadiyah makasar  | <i>Dependent :</i><br>Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X1)<br><br><i>Independent :</i><br>Produktivitas Kerja (Y) | Regresi Linear Berganda         |
| <p>Hasil penelitian :<br/>           Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap produktivitas karyawan. pada PT Dharana Intiboga Garuda Food Di Kabupaten Goa<br/>           Perbedaan :<br/>           Terletak pada lokasi penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di PT Dharana Intiboga Garuda Food Di Kabupaten Goa, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar</p>  |  |  |   |  |                                 |

## 2.8. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel- variabel yang terdapat dalam penelitian mencakup variabel independen, berdasarkan gambaran diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Alfiani Rohimah (2019) dan Sutrisno (2014)

Keterangan :

————— : pengaruh parsial  
 - - - - - : pengaruh simultan

## 2.9. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian Sugiyono (2014:64). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

### 2.9.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Pada dasarnya dalam manajemen pabrik, adanya interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja lebih mengacu dan erat kaitannya dengan keselamatan kerja pada praktik

keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan pelaksanaan K3, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya keselamatan kerja agar mendorong produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Bernhardin Dindin Dan Syahril Ismail Ridwan (2020) yang menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Diduga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar**

### 2.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

#### 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.

Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak pencapaian organisasi salah satunya dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hal ini dikuatkan dalam penelitian Alfiani Rohimah (2019) menjelaskan hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Diduga Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar**

### **2.9.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang pentingnya menerapkan standar kerja bagi seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kamang k pesik, adolfina, lumintang (2018) Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

**H<sub>3</sub> : Diduga Bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar.**

#### **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.



## 2.10. Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2**  
**Tabel Konsep Operasional Variabel**

| Variabel                                  | Defenisi  | Indikator   | Skala  |
|---|---|---|--------|
| Produktivitas (Y)                         | produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih, 2013: 156). | 1. Kemampuan<br>2. Meningkatkan hasil yang di capai<br>3. Semangat kerja<br>4. Pengembangan diri<br>5. Mutu<br>6. Efisiensi<br>(Sutrisno, 2016: 104)                                    | Likert |
| Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) | Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Flippo (2012: 163),  | 1.Keadaan tempat lingkungan kerja<br>2.pengaturan udara<br>3.pengaturan peneranangan<br>4. pemakaian peralatan<br>5. kondisi fisik pegawai<br>(Mangkunegara 2011 :162)                  | Likert |
| Disiplin (X2)                             | disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. ( Rivai 2012: 825)   | 1. Kehadiran di tempat kerja<br>2. Ketaatan pada peraturan kerja<br>3. Ketaatan pda standar kerja<br>4. Tingkat kewaspadaan tinggi<br>5. Bekerja etis<br>(Melayu S.P Hasibuan 2017:194) | Likert |

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 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 III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari sampai Juli 2023.

**3.2. Jenis penelitian dan Sumber Data**

**3.2.1. Jenis data Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016), adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**3.2.2. Sumber Data**

**1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data didapatkan melalui kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden.

**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. Data Sekunder

Data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain, misal berupa laporan-laporan, buku-buku, jurnal penelitian, artikel dan majalah ilmiah yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar yang berjumlah 124 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. peneliti harus menentukan sampel yang sejenis atau yang bisa mewakili populasi dalam jumlah tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Radom Sampling* (sampel random sederhana) merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam anggota populasi tersebut.

(Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan rumus slovin yang dikembangkan oleh Husein Umar dalam Sugiyono (2013:78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

N = Ukuran sampel

N = Polulasi

$e^2$  = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 orang karyawan, dengan tingkat kesalahan atau kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

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

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

$$n = \frac{1}{1,3} = 94,65 \text{ dibulatkan menjadi } 95 \text{ orang}$$

Dari perhitungan tersebut, maka penulis mengambil sampel sebanyak 95 orang.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian itu, adalah:

#### 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 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. Observasi (*observation*)

Menurut Sugiyono (2016) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai observer partisipasi aktif, jadi peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh responden, tetapi belum sepenuhnya lengkap.

### 3.4.2. Kuesioner (*angket*)

Menurut Sugiyono (2016) kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang sifatnya tertutup, terbuka atau semi terbuka kepada responden untuk dijawab. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

### 3.4.3. Dokumentasi (*documentation*)

Menurut Sugiyono (2016) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, website, dan lain –lain.

### 3.4.4. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara

kepada karyawan PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengelola data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian setiap jawaban pernyataan berdasarkan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2016) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Adapun bobot penilaian terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat Tidak Setuju (STS) | Bobot= 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS)         | Bobot= 2 |
| 3) Ragu-ragu (RR)            | Bobot= 3 |
| 4) Setuju (S)                | Bobot= 4 |
| 5) Sangat Setuju (SS)        | Bobot= 5 |

### 3.6 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat, meliputi:

#### 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 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.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Adapun kriteria pada uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung atau nilai *correlated*  $>$   $r$  tabel yaitu sebesar 0,30, artinya alat ukur yang digunakan valid, dan dapat mengukur apa yang ingin diukur.
2. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung atau *correlated*  $<$   $r$  tabel yaitu sebesar 0,30 artinya alat ukur yang digunakan tidak valid, dan tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dapat ditentukan dengan melihat nilai cronbach alpha. Jika nilai Cronbach Appha  $>$  0,60 maka reliabel Jika nilai Cronbach Appha  $<$  0,60 maka tidak reliable.

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. (Ghozali, 2018).

#### 3.7.1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Lebih lanjut bahwa model regresi memiliki distribusi data normal ataukah tidak, dapat dilakukan dengan analisis grafik (histogram dan analisis normal *probability plot*) untuk melihat normalitas data dengan histogram yaitu membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Menurut (Suliyanto, 2016) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Adapun kriteria pengujian normalitas dengan metode p-plot yang dikemukakan oleh Ghozali (2018) yang mana sebagai berikut.

#### 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 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.

1. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.
2. Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak menyebar secara normal.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik untuk menguji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *asymptotic significant (2-tailed)*  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai *asymptotic significant (2-tailed)*  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat hubungan linear antar variabel independen. Menurut Ghozali (2013), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat hubungan linear antar variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas untuk *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 (Ghozali, 2018). Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

### 3.7.3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan apa periode tertentu berkorelasi dengan variabel



#### 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.

gangguan apa periode lain, atau dengan kata lain variabel gangguan tidak random, akibatnya variabel sampel tidak dapat menggambarkan variasi populasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian (Ghozali, 2018). Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi outokorelasi adalah uji Durbin-Watson. Kriterianya sebagai berikut :

- a. Jika angka DW dibawah  $-2$ , berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW  $-2$  sampai  $2$ , berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka DW di atas  $2$ , berarti terdapat autokorelasi negatif.

#### 3.7.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik



#### 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.

*scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2018:107).

### 3.8. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi 26 (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut

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

Keterangan:

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Y                              | = produktivitas                                   |
| a                              | = Konstanta                                       |
| b <sub>1</sub> -b <sub>4</sub> | = Koefisien Regresi Variabel Bebas                |
| X <sub>1</sub>                 | = keselamatan dan kesehatan kerja                 |
| X <sub>2</sub>                 | = disiplin kerja                                  |
| b <sub>1</sub>                 | = Koefisien Regresi untuk variabel K3             |
| b <sub>2</sub>                 | = Koefisien Regresi untuk Variabel disiplin kerja |
| e                              | = <i>Term of Error</i>                            |

### 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.

## 3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen variable*) keselamatan dan kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2 terhadap variabel terikat (*dependen variable*) produktivitas kerja (Y), baik uji koefisien regresi secara koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t) atau bersama-sama (simultan) (Uji-F).

### 3.9.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut (Ghozali, 2018) Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya berarti bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Penentuan dari t tabel adalah menggunakan rumus  $T_{tabel} = (n-k-1)$ ;

a/2) dengan keterangan sebagai berikut :

- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel
- $\alpha = 0,05$  adalah tingkat kepercayaan 95%



#### 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.

### 3.9.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Menurut (Ghozali, 2018) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. (Ghozali, 2018).

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), disiplin kerja(X2) terhadap produktivitas (Y) Pada PKS PT tasma puja sei kuamang kabupaten kampar. Penentuan dalam mencari f tabel menggunakan rumus  $F_{tabel} = (n-k ; k)$  yang mana keterangan sebagai berikut :

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

## 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.

### 3.9.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel bergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel tergantungnya.

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin mendekati 1 determinasi ( $R^2$ ), maka semakin besar kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan, Semakin mendekati 0 determinasi ( $R^2$ ), maka semakin kecil kontribusi yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Nilai Korelasi | Keterangan             |
|----------------|------------------------|
| 0              | Tidak ada korelasi     |
| 0.00-0.199     | Korelasi sangat rendah |
| 0.20-0.399     | Korelasi rendah        |
| 0.40-0.599     | Korelasi sedang        |
| 0.60-0.799     | Korelasi kuat          |
| 0.80-1.00      | Korelasi sangat kuat   |

*Sumber : Ghozali (2018)*



#### 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 dilakukan dapat di ambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pks pt tasma puja sei kuamang kabupaten kampar
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pks pt tasma puja sei kuamang kabupaten Kampar
3. Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada pks pt tasma puja sei kuamang kabupaten kampar, adapun pengaruhnya sebesar 36,7%. Sedangkan sisanya sebesar 67,3% di pengaruhi variabel lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini

#### 6.2. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti samapaikan berdasakan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Saran untuk pks pt tasma puja sei kuamang kabupaten kampar, diharapkan perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan selalu mengingatkan dan memantau karyawan supaya menggunakan alat pelindung diri dengan baik dan benar. Agar karyawan bisa selalu nyaman serta aman saat bekerja dan mengurangi resiko

terjadinya kecelakaan kerja. Serta dapat menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan yang kedapatan tidak menggunakan APD di lingkungan kerja dengan keadaan yang dapat membahayakan diri karyawan, sehingga karyawan akan lebih disiplin dan mentaati SOP dalam lingkungan kerja.

2. Saran untuk pks pt tasma puja sei kuamang kabupaten kampar, diharapkan perusahaan selalu mengingatkan karyawan tentang peraturan yang harus dipatuhi karyawan, baik dalam peraturan jam kerja, disiplin kerja, SOP dalam bekerja dan peraturan lain yang berlaku, dengan cara memberikan beberapa sanksi kecil yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya mengikuti standar yang ada pada suatu perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar produksi lebih meningkat, dengan cara memperhatikan beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi bekerja karyawan seperti memberikan beberapa bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi atau teladan sehingga karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja.

#### 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.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani Rohimah. 2019. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PGT (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo. Skripsi Institute Agama Islam Negeri Ponorogo
- Anoraga, Pandji. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2007
- Anwar Sanusi. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Bernhardin Dindin Dan Syahril Ismail Ridwan. 2020. Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Bandung.
- Budiharjo, Legkong Dan Dutolong, 2017. Pengaruh keselamatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA* vol 5,no 3, hal 4145-4152 IISSN 2303-1174
- Edwin B Flippo, 2016, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*”. Semarang: BP UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan Malayu. 2013. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hutanggalung Dan Ikatrinasari 2018. Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service di PT X Di Jakarta. *Jurnal inkofar* vol 1, no1. ISSN 2615-3645


**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.

- Kamang K Pesik, adolfinah dan lumintang 2018. Pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (persero) Manado. *Jurnal EMBA* vol 6 ,no4, hal 2928-2937 ISSN 2303-1174
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakaryan.
- Modjo. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mondy R Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Muchdarsyah Sinungan. 2016. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nimas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nining Wahyuni, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, Vol. 12, No. 1, 2018, Hal 99-104, ISSN 1907-9990, E-ISSN 2548-7175*.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Renaldo andreyanto. 2018. Pengaruh program k3 (keselamatan dan kesehatan kerja ) terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada PT Telkom Kandatel Bantul, Yogyakarta. Skripsi universitas sanata dharma Yogyakarta.
- Rina Ariyani. 2017. Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dan sisiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Perkebunan Nusantara V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Skripsi repository uin suska riau
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.



## 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.

- Rosniah. 2018. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan divisi produksi pada PT Dharana Intiboga Garuda Food Di Kabupaten Goa. Skripsi universitas muhammadiyah makasar
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Manajemen Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. 2012. *“Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS”*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sutrisno. 2014, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama*, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang No 1 Tahun 1970 : *Tentang Keselamatan Kerja*
- Wahyudi. 2014. *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja*. Universitas Negeri Semarang.
- Widodo. 2015. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Yuniarsih. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zanariyah Wati 2018. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada PT Indah Kiat Plup And Paper Tbk Perawang*. Skripsi theils 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.

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PKS PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.* Kuesioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir strata satu di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. oleh karena itu, Saya selaku peneliti memohon kesedian, bapak, ibu dan saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini . terimakasih atas perhatiannya . *wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Peneliti

Zulpendri

Berilah tanda centang (  ) pada kotak yang telah disediakan

#### A. Identitas Responden

1. Nama : \_\_\_\_\_ ( boleh tidak di isi )
2. Jenis kelamin : laki laki  perempuan
3. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
4. pendidikan terakhir : SMP/ sederajat  Diploma   
SMA/ sederajat  Dll \_\_\_\_\_  
sarjana
5. Lama bekerja : 1 – 3 tahun  7-10 tahun   
4 – 6 tahun  11 tahun
6. pelindung diri yang sering digunakan saat bekerja :
 

|  |  |
|--|--|
| helm <input type="checkbox"/>          | sepatu safety <input type="checkbox"/>               |
| sarung tangan <input type="checkbox"/> | ear plug(pelindung telinga) <input type="checkbox"/> |
| kaca mata <input type="checkbox"/>     | masker <input type="checkbox"/>                      |
| rompi safety <input type="checkbox"/>  |  |



## B. Petunjuk Kuesioner

- Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban menurut anda yang sesuai
- Berilah tanda ceklis ( ) menurut anda yang paling sesuai. Keterangan jawaban:

| Keterangan                 | Nilai |
|----------------------------|-------|
| SS (sangat setuju )        | 5     |
| S (setuju )                | 4     |
| RR (ragu-ragu )            | 3     |
| TS (tidak setuju )         | 2     |
| STS (sangat tidak setuju ) | 1     |

### 1. (K3) keselamatan dan kesehatan kerja (X1)

| NO                                     | PERNYATAAN   | JAWABAN |    |    |   |    |
|--|--|---------|----|----|---|----|
|  |  | STS     | TS | RR | S | SS |
| <b>Keadaan tempat lingkungan kerja</b> |  |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Kondisi lingkungan kerja saya aman dan bersih sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan          |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Tataletak alat produksi cukup memberikan kenyamanan kepada saya dalam aktivitas produksi         |         |    |    |   |    |
| <b>Pengaturan udara</b>                |  |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Saya melihat perusahaan telah menyediakan fasilitas pembuangan udara kotor                       |         |    |    |   |    |
| P2                                     | suhu udara ditempat saya bekerja terjaga dan nyaman untuk melakukan pekerjaan                    |         |    |    |   |    |
| <b>Pengaturan penerangan</b>           |  |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Penerangan yang terdapat di tempat kerja saya memadai untuk melaksanakan pekerjaan               |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Perusahaan sangat bertanggung jawab ketika terjadi kerusakan pada alat-alat penerangan           |         |    |    |   |    |
| <b>Pemakaian peralatan</b>             |  |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Saya selalu menggunakan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan dalam melakukan pekerjaan |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya selalu mengoperasikan dan menjaga peralatan kerja sesuai dengan prosedur                    |         |    |    |   |    |
| <b>Kondisi fisik pegawai</b>           |  |         |    |    |   |    |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| P1 | Saya selalu dalam keadaan sehat saat bekerja   |  |  |  |  |  |
| P5 | Perusahaan di tempat saya bekerja selalu melakukan medical check up ( cek kesehatan ) secara teratur |  |  |  |  |  |

**2. Disiplin Kerja (X2)**

| NO                                   | PERNYATAAN   | JAWABAN |    |    |   |    |
|--------------------------------------|--|---------|----|----|---|----|
|                                      |  | STS     | TS | RR | S | SS |
| <b>Kehadiran ditempat kerja</b>      |  |         |    |    |   |    |
| P1                                   | Saya selalu tepat waktu saat masuk jam kerja   |         |    |    |   |    |
| P2                                   | Saya minta izin apabila tidak bisa masuk kerja   |         |    |    |   |    |
| <b>Ketaatan pada peraturan kerja</b> |  |         |    |    |   |    |
| P2                                   | Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan                                |         |    |    |   |    |
| P2                                   | Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan                                   |         |    |    |   |    |
| <b>Ketaatan pada standar kerja</b>   |  |         |    |    |   |    |
| P1                                   | Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan                          |         |    |    |   |    |
| P5                                   | Ditempat saya bekerja, perusahaan selalu mengingatkan karyawan untuk mentaati prosedur kerja |         |    |    |   |    |
| <b>Tingkat kewaspadaan tinggi</b>    |  |         |    |    |   |    |
| P1                                   | Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja                                       |         |    |    |   |    |
| P5                                   | Saya selalu berhati-hati saat melakukan pekerjaan ( tidak ceroboh )                          |         |    |    |   |    |
| <b>Bekerja etis</b>                  |  |         |    |    |   |    |
| P4                                   | Saya yakin sikap saling menghargai antar karyawan sudah berjalan dengan baik                 |         |    |    |   |    |
| P3                                   | Saya memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja                                     |         |    |    |   |    |



### 3. Produktivitas Karyawan (Y)

| NO                                     | PERNYATAAN  | JAWABAN |    |    |   |    |
|--|---|---------|----|----|---|----|
|  |   | STS     | TS | RR | S | SS |
| <b>Kemampuan</b>                       |   |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya                                |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini                           |         |    |    |   |    |
| <b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b> |   |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu melebihi target yang telah di tetapkan       |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik              |         |    |    |   |    |
| <b>Semangat kerja</b>                  |   |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Saya selalu siap dan bersemangat untuk bekerja  |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya            |         |    |    |   |    |
| <b>Pengembangan diri</b>               |   |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya selalu mengembangkan diri dalam bekerja  |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya menerima saran dan kritik yang bisa membangun diri saya                          |         |    |    |   |    |
| <b>Mutu</b>                            |   |         |    |    |   |    |
| P1                                     | Saya memiliki kualitas diri untuk melakukasn pekerjaan dan tugas saya                 |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan              |         |    |    |   |    |
| <b>Efisiensi</b>                       |   |         |    |    |   |    |
| P2                                     | Saya selalu mencari cara terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan saya |         |    |    |   |    |
| P5                                     | Dalam bekerja saya menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan                |         |    |    |   |    |

© 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.



- 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 dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Variabel X1

### Uji Validitas

#### Correlations

|                             | k31    | k32    | k33    | k34    | k35    | k36    | k37    | k38    | k39    | k40    | totalk3 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 31 Pearson Correlation      | 1      | .762** | .551** | .431** | .253   | .315** | .212   | .396** | .425** | .459** | .760**  |
| 31 Sig. (2-tailed)          |        | .000   | .000   | .000   | .013   | .002   | .039   | .000   | .000   | .000   | .000    |
| 31 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 32 Pearson Correlation      | .762** | 1      | .556** | .355** | .256   | .201   | .246*  | .377** | .439** | .434** | .736**  |
| 32 Sig. (2-tailed)          | .000   |        | .000   | .000   | .012   | .051   | .016   | .000   | .000   | .000   | .000    |
| 32 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 33 Pearson Correlation      | .551** | .556** | 1      | .468** | .330** | .138   | .019   | .268** | .288** | .318** | .627**  |
| 33 Sig. (2-tailed)          | .000   | .000   |        | .000   | .001   | .182   | .857   | .009   | .005   | .002   | .000    |
| 33 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 34 Pearson Correlation      | .431** | .355** | .468** | 1      | .559** | .203   | .266** | .307** | .293** | .291** | .666**  |
| 34 Sig. (2-tailed)          | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .049   | .009   | .003   | .004   | .004   | .000    |
| 34 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 35 Pearson Correlation      | .253   | .256   | .330** | .559** | 1      | .234   | .236   | .146   | .255   | .285** | .575**  |
| 35 Sig. (2-tailed)          | .013   | .012   | .001   | .000   |        | .022   | .022   | .158   | .013   | .005   | .000    |
| 35 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 36 Pearson Correlation      | .315** | .201   | .138   | .203   | .234   | 1      | .371** | .231   | .214   | .414** | .533**  |
| 36 Sig. (2-tailed)          | .002   | .051   | .182   | .049   | .022   |        | .000   | .024   | .037   | .000   | .000    |
| 36 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 37 Pearson Correlation      | .212   | .246*  | .019   | .266** | .236   | .371** | 1      | .353** | .180   | .115   | .487**  |
| 37 Sig. (2-tailed)          | .039   | .016   | .857   | .009   | .022   | .000   |        | .000   | .081   | .265   | .000    |
| 37 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 38 Pearson Correlation      | .396** | .377** | .268** | .307** | .146   | .231   | .353** | 1      | .397** | .396** | .612**  |
| 38 Sig. (2-tailed)          | .000   | .000   | .009   | .003   | .158   | .024   | .000   |        | .000   | .000   | .000    |
| 38 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 39 Pearson Correlation      | .425** | .439** | .288** | .293** | .255   | .214   | .180   | .397** | 1      | .499** | .624**  |
| 39 Sig. (2-tailed)          | .000   | .000   | .005   | .004   | .013   | .037   | .081   | .000   |        | .000   | .000    |
| 39 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| 40 Pearson Correlation      | .459** | .434** | .318** | .291** | .285** | .414** | .115   | .396** | .499** | 1      | .662**  |
| 40 Sig. (2-tailed)          | .000   | .000   | .002   | .004   | .005   | .000   | .265   | .000   | .000   |        | .000    |
| 40 N                        | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| totalk3 Pearson Correlation | .760** | .736** | .627** | .666** | .575** | .533** | .487** | .612** | .624** | .662** | 1       |
| totalk3 Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
| totalk3 N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Variabel X2

## Correlations

|                 | dk1    | dk2    | dk3    | dk4    | dk5    | dk6    | dk7    | dk8    | dk9    | dk10   | totaldk |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| dk1             | 1      | .481** | .390** | .275** | .235*  | .089   | .145   | .180   | .359** | .464** | .642**  |
| Sig. (2-tailed) |        | .000   | .000   | .007   | .022   | .391   | .161   | .081   | .000   | .000   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk2             | .481** | 1      | .352** | .318** | .070   | .242   | -.052  | .157   | .334** | .248*  | .570**  |
| Sig. (2-tailed) | .000   |        | .000   | .002   | .498   | .018   | .614   | .128   | .001   | .016   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk3             | .390** | .352** | 1      | .264** | .081   | .010   | -.005  | -.048  | .129   | .279** | .448**  |
| Sig. (2-tailed) | .000   | .000   |        | .010   | .437   | .920   | .963   | .645   | .214   | .006   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk4             | .275** | .318** | .264** | 1      | .249   | .166   | .242   | .090   | .105   | .244   | .562**  |
| Sig. (2-tailed) | .007   | .002   | .010   |        | .015   | .107   | .018   | .385   | .311   | .017   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk5             | .235*  | .070   | .081   | .249   | 1      | .371** | .356** | .083   | .199   | .085   | .516**  |
| Sig. (2-tailed) | .022   | .498   | .437   | .015   |        | .000   | .000   | .426   | .053   | .413   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk6             | .089   | .242   | .010   | .166   | .371** | 1      | .058   | .229   | .319** | .152   | .492**  |
| Sig. (2-tailed) | .391   | .018   | .920   | .107   | .000   |        | .574   | .026   | .002   | .142   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk7             | .145   | -.052  | -.005  | .242   | .356** | .058   | 1      | .200   | .160   | .360** | .473**  |
| Sig. (2-tailed) | .161   | .614   | .963   | .018   | .000   | .574   |        | .052   | .120   | .000   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk8             | .180   | .157   | -.048  | .090   | .083   | .229   | .200   | 1      | .398** | .232   | .463**  |
| Sig. (2-tailed) | .081   | .128   | .645   | .385   | .426   | .026   | .052   |        | .000   | .024   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk9             | .359** | .334** | .129   | .105   | .199   | .319** | .160   | .398** | 1      | .382** | .620**  |
| Sig. (2-tailed) | .000   | .001   | .214   | .311   | .053   | .002   | .120   | .000   |        | .000   | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| dk10            | .464** | .248*  | .279** | .244   | .085   | .152   | .360** | .232   | .382** | 1      | .627**  |
| Sig. (2-tailed) | .000   | .016   | .006   | .017   | .413   | .142   | .000   | .024   | .000   |        | .000    |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| totaldk         | .642** | .570** | .448** | .562** | .516** | .492** | .473** | .463** | .620** | .627** | 1       |
| Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
| N               | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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.

## Variabel Y

## Correlations

|                     | pk1    | pk2    | pk3    | pk4    | pk5    | pk6    | pk7    | pk8    | pk9    | pk10   | pk11   | pk12   | totalpk |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Pearson Correlation | 1      | .601** | .453** | .181   | .100   | .224   | .224   | .160   | .195   | -.019  | -.016  | .081   | .477**  |
| Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .079   | .335   | .029   | .029   | .121   | .058   | .855   | .881   | .434   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .601** | 1      | .662** | .465** | .292** | .238*  | .181   | .205*  | .223*  | .126   | -.037  | .246*  | .647**  |
| Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .004   | .020   | .079   | .046   | .030   | .222   | .722   | .016   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .453** | .662** | 1      | .433** | .318** | .272** | .118   | .244*  | .148   | .240*  | .061   | .293** | .659**  |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .002   | .008   | .253   | .017   | .151   | .019   | .554   | .004   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .181   | .465** | .433** | 1      | .390** | .150   | .177   | .102   | .093   | .102   | .084   | .300** | .554**  |
| Sig. (2-tailed)     | .079   | .000   | .000   |        | .000   | .148   | .087   | .325   | .372   | .325   | .416   | .003   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .100   | .292** | .318** | .390** | 1      | .193   | .162   | .120   | .106   | -.065  | .026   | .145   | .452**  |
| Sig. (2-tailed)     | .335   | .004   | .002   | .000   |        | .061   | .117   | .248   | .306   | .533   | .803   | .162   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .224   | .238*  | .272** | .150   | .193   | 1      | .049   | .243*  | .068   | .108   | .120   | .366** | .487**  |
| Sig. (2-tailed)     | .029   | .020   | .008   | .148   | .061   |        | .634   | .018   | .513   | .296   | .245   | .000   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .224   | .181   | .118   | .177   | .162   | .049   | 1      | .111   | .331** | .189   | .024   | .023   | .436**  |
| Sig. (2-tailed)     | .029   | .079   | .253   | .087   | .117   | .634   |        | .285   | .001   | .067   | .818   | .826   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .160   | .205*  | .244*  | .102   | .120   | .243*  | .111   | 1      | .245*  | .401** | .206*  | .299** | .551**  |
| Sig. (2-tailed)     | .121   | .046   | .017   | .325   | .248   | .018   | .285   |        | .017   | .000   | .045   | .003   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .195   | .223*  | .148   | .093   | .106   | .068   | .331** | .245*  | 1      | .388** | .131   | .079   | .496**  |
| Sig. (2-tailed)     | .058   | .030   | .151   | .372   | .306   | .513   | .001   | .017   |        | .000   | .207   | .445   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | -.019  | .126   | .240*  | .102   | -.065  | .108   | .189   | .401** | .388** | 1      | .279** | .167   | .491**  |
| Sig. (2-tailed)     | .855   | .222   | .019   | .325   | .533   | .296   | .067   | .000   | .000   |        | .006   | .106   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | -.016  | -.037  | .061   | .084   | .026   | .120   | .024   | .206*  | .131   | .279** | 1      | .504** | .396**  |
| Sig. (2-tailed)     | .881   | .722   | .554   | .416   | .803   | .245   | .818   | .045   | .207   | .006   |        | .000   | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .081   | .246*  | .293** | .300** | .145   | .366** | .023   | .299** | .079   | .167   | .504** | 1      | .563**  |
| Sig. (2-tailed)     | .434   | .016   | .004   | .003   | .162   | .000   | .826   | .003   | .445   | .106   | .000   |        | .000    |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |
| Pearson Correlation | .477** | .647** | .659** | .554** | .452** | .487** | .436** | .551** | .496** | .491** | .396** | .563** | 1       |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
| N                   | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95     | 95      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang lain, kecuali jika ada ijin dari penerbit atau penulisannya.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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.

## Uji Reliabilitas

### Variabel X1

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha Based on Standardized Items |                    |            |
|--|--------------------|------------|
| Cronbach's Alpha                             | Standardized Items | N of Items |
| .827   | .830               | 10         |

### Variabel X2

#### Reliability Statistics

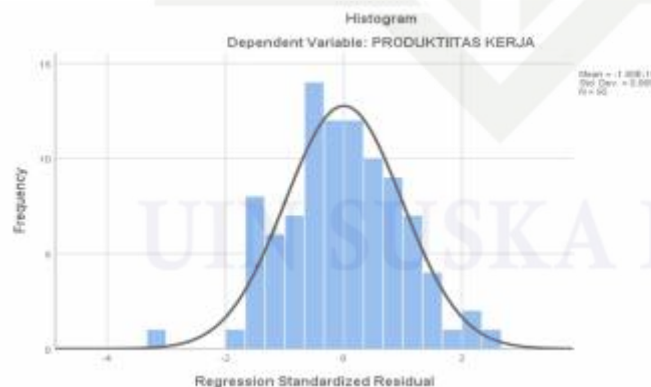
| Cronbach's Alpha Based on Standardized Items |                    |            |
|--|--------------------|------------|
| Cronbach's Alpha                             | Standardized Items | N of Items |
| .725   | .733               | 10         |

### Variabel Y

#### Reliability Statistics

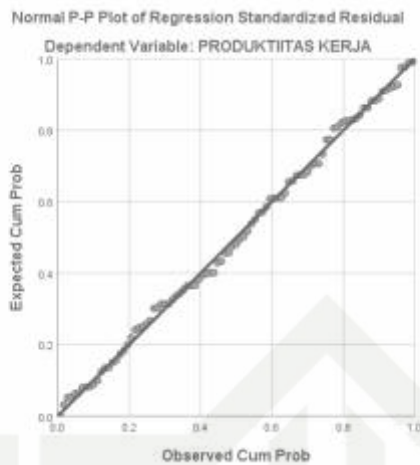
| Cronbach's Alpha Based on Standardized Items |                    |            |
|--|--------------------|------------|
| Cronbach's Alpha                             | Standardized Items | N of Items |
| .744   | .752               | 12         |

## Uji Normalitas



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 95                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.88411415              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .042                    |
|                                  | Positive       | .042                    |
|                                  | Negative       | -.040                   |
| Test Statistic                   |                | .042                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinieritas

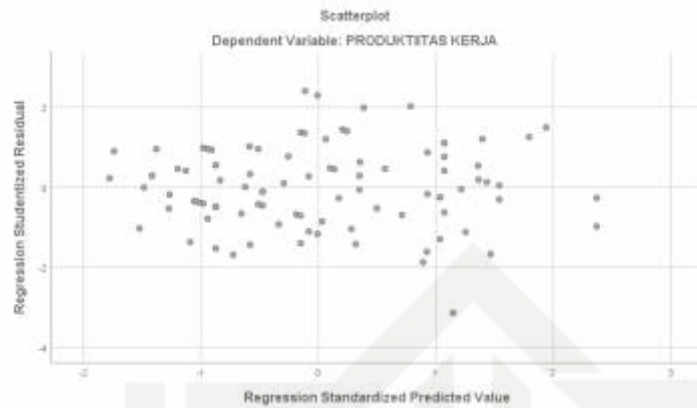
#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     |                         |       |
|       | K3             | .684                    | 1.463 |
|       | DISIPLIN KERJA | .684                    | 1.463 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .617 <sup>a</sup> | .381     | .367              | 2.91529                    | 1.904         |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, K3

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 20.073                      | 4.176      |                           | 4.807 | .000 |
|       | K3             | .325                        | .101       | .319                      | 3.210 | .002 |
|       | DISIPLIN KERJA | .409                        | .107       | .379                      | 3.817 | .000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

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.

### Uji Parsial (t)

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 20.073                      | 4.176      |                           | 4.807 | .000 |
| K3             | .325                        | .101       | .319                      | 3.210 | .002 |
| DISIPLIN KERJA | .409                        | .107       | .379                      | 3.817 | .000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

### Uji Simultan (F)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 480.687        | 2  | 240.343     | 28.279 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 781.903        | 92 | 8.499       |        |                   |
|       | Total      | 1262.589       | 94 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, K3

### Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .617 <sup>a</sup> | .381     | .367              | 2.91529                    |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, K3

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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 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

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2514/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 06 Juni 2022 M  
6 Zulqaidah 1443 H

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. Tasma Puja Sei Kuamang  
Kec. Kampar Kabupaten Kampar  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Zulpendri  
NIM. : 11671102045  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XII (Dua Belas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan,

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
NIP. 19790101 200710 1 016

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.

**tasma puja** agriculture, plantation, processing & trading

Kebun Sei Kuamang, 08 Agustus 2022

Kepada Yth :  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim Riau

Di \_\_\_\_\_  
Tempat

Nomor : 173/TP-KSK/ VIII /2022  
Lamp : -  
Hal : *Izin Riset* -

Berdasarkan surat permohonan yang disampaikan dengan Nomor :  
Un.04/F.VII/PP.00.9/2514/2022 tanggal 06 Juni 2022 Perihal : Izin Riset.

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Zulpendri  
NIM : 11671102045  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XII ( Dua Belas ) -

Bahwasanya Mahasiswa tersebut di terima untuk melaksanakan Riset di PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

Demikian disampaikan terimakasih.

Mananger KSK,

**tasma puja**

( Dedy H Siregar, SP )

UIN SUSKA RIAU

Jakarta : Jalan BDN Raya No. 10, Cilandak, Jakarta 12430, Indonesia  
Ph. 62.21.7590 2031, 62.21.7590 2051, Fax. 62.21.7590 2230  
Pekanbaru : Jalan A. Yani No. 116, Pekanbaru 28127, Riau, Indonesia  
Ph. 0761.848 931, 0761.37552, Fax. 0761.34868



## BIOGRAFI PENULIS



Zulpendri, yang biasa dipanggil Zul. lahir di Tanjung 11 Oktober 1997. Beralamat di desa Tanjung, Kecamatan Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Merupakan anak ketiga dari pasangan bapak Arel dan almarhum ibu Rosna. Dari tiga orang bersaudara.

Penulis memulai jenjang pendidikan di SD Negeri 002 Koto Kampar Hulu pada tahun 2004-2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah pertama yaitu SMP Negeri 001 Koto Kampar Hulu pada tahun 2010-2013, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas yaitu SMA Negeri 001 Koto Kampar Hulu pada tahun 2013-2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil program studi S1 Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melakukan penelitian di PKS PT Tasma Puja Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Dengan judul penelitian **“pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PKS PT Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar”** pada tanggal 27 juni 2023 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** sebagai Sarjana Ekonomi (SE)

### 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.