

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 LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

OLEH

DIKI SATRIYA

NIM. 11970114866

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DIKI SATRIYA  
NIM : 11970114866  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : X (SEPULUH)  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU  
HARI/TANGGAL : KAMIS / 28 MARET 2024  
UJIAN

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



MERI SANDORA, S.E.,M.M  
NIP. 19790505200710 2 001


MENGETAHUI,

DEKAN



DEKAN SYARIF ARNI, S.E., MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
NIP. 19720513200701 2 018

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, atau pengumpulan bahan pustaka.
  - 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

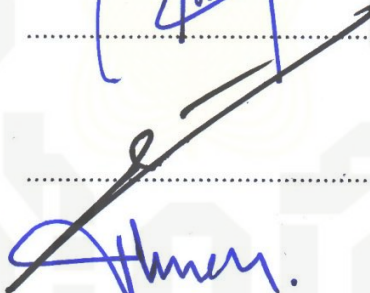
**Nama** : Diki Satriya  
**NIM** : 11970114866  
**Jurusan** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru  
**Tanggal Ujian** : 28 Maret 2024

### Tim Penguji

**Ketua**  
Dr. Jhon Afrizal, S.HI, MA



**Sekretaris**  
Ermansyah, SE, MM



**Penguji I**  
Saipul Al Sukri, M.Si



**Penguji II**  
Dr. Muhammad April, SH, M.Hum



- 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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Diki Satriya  
NIM : 11970114066  
Tempat/Tgl. Lahir : Parit Kebumen 21 Maret 2001  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. MHA Beton Mandiri Pekanbaru

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, ... Februari 2021  
Yang membuat pernyataan



*Diki Satriya*  
Diki Satriya  
NIM: 11970114066

\* 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.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

**DIKI SATRIYA**  
**NIM. 11970114866**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang bergerak dibidang jasa kontruksi bahan bangunan fenomena yang terjadi pada PT. mitra beton mandiri yaitu naik turunnya realisasi target produksi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenis (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis Deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan, begitu juga dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Secara simultan lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar (43,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Karyawan**

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.

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND OCCUPATIONAL  
HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT.  
PEKANBARU MANDIRI CONCRETE PARTNERS**

**DIKI SATRIYA**  
**NIM. 11970114866**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru which is engaged in the construction services of building materials. The phenomenon that occurs at PT. Mitra Beton Mandiri is the rise and fall of the realization of the company's production targets. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and occupational health safety (K3) on the productivity of employees of PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees of PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, totaling 48 people. The method of determining the sample in this study using the sampling method jenus (census). The data used are primary and secondary data. Descriptive and quantitative analysis methods. The results showed that partially the work environment affects employee productivity, as well as occupational safety and health (K3) partially affects employee productivity at PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Simultaneously the work environment and occupational safety and health (K3) affect the productivity of employees of PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. The amount of influence is 56.1% while the remaining amount (43.9%) is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Work Environment, Occupational Health Safety (K3) and Employee Productivity**



## 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.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah Subhanahu WaTa`Ala yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**.

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.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran. Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima



## 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.

bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Neegeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
6. Bapak Ferizal Rachmad, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
8. Pegawai/Staf Tata Usaha baik bagian umum dan khusus di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.
9. Terima kasih kepada Pihak Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada orang tua dan adik penulis atas doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pekanbaru, Januari 2024

Penulis

**DIKI SATRIYA**  
11970114866

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Produktivitas Karyawan .....	18
2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.4 Keselamatan dan kesehatan kerja K3 .....	30
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	41
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel .....	43
2.7 Penelitian Terdahulu .....	45
2.8 Kerangka Pemikiran.....	49
2.9 Konsep Oprasional Variabel Peneltian.....	50
2.10 Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	54
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	54
3.3 Populasi dan sampel penelitian.....	55
3.4 Skala Pengukuran .....	56
3.5 Teknik pengumpulan data. ....	57
3.6 Analisis Data. ....	58
3.7 Uji Kualitas Data .....	59

- 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.

3.8 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda. ....	63
3.10 Uji Hipotesis. ....	64
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>66</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	66
4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru .....	68
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	76
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	78
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	80
5.3 Uji Kualitas Data.....	86
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	89
5.5 Regresi Linier Berganda .....	94
5.6 Uji Hipotesis .....	96
5.7 Pembahasan.....	99
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>



## 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 TABEL

Tabel 1.1	Data Target dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2	Fasilitas Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022 .....	5
Tabel 1.3	Data Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Peneltian .....	50
Tabel 3.1	Skala Likert .....	57
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur .....	78
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	80
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	82
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Dan kesehatan kerja (K3) (X2).....	84
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	86
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	87
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) .....	87
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	88
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) .....	89
Tabel 5.13	Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2). .....	89
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.15	Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 5.16	Hasil Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 5.17	Hasil Regresi Linier Berganda .....	95
Tabel 5.18	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	96
Tabel 5.19	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	97
Tabel 5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	98



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru .....	69
Gambar 5.1 :	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	90
Gambar 5.2 :	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	93



- 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 I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi perkembangan dunia usaha yang sangat cepat dan ketat sumber daya yang berkualitas memegang peranan yang sangat penting untuk mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan. Selain modal dan Sumber Daya Alam (SDA) yang memadai, peran sumber daya manusia juga ikut mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Persaingan industri yang menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produksi yang berkualitas. Karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau berjalan, dan juga sumber daya dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal perusahaan untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya menjadi penentu mampu tidaknya dalam menunjang target dan kepuasan karyawan. Untuk itu, seluruh sumber daya manusia berperan aktif membentuk suatu sinergi dalam perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan di era modern ini.

Perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi perlu ditingkatkan, Produktivitas adalah meningkatnya



output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). **Sedarmayanti (2017)** menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan persatuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah naik turunnya produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun, keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mengalami naik turunnya realisasi target produksi perusahaan. Hal ini tercermin dari tingkat pencapaian produksi perusahaan dalam 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**  
**Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Target Produksi ( $M^3$ )	Jumlah Realisasi Produksi Read <i>Mix concrete</i> ( $M^3$ )	Tingkat Pencapaian Target (%)
1	2018	102	45.230,5	32.904,5	72,74
2	2019	113	48.250,6	46.289,8	95,93
3	2020	82	48.950,6	44.784,2	91,48
4	2021	55	50.100,5	35.768,4	71,39
5	2022	48	51.100,3	48.889,4	95,67

**Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, (2022)**

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai 2022, jumlah target produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru terus meningkat namun tingkat realisasinya tidak pernah mencapai yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat pencapaian target selama 5 (lima) tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Belum tercapainya target produksi yang diinginkan 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.

menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan produktivitas karyawan yang tercermin dari kurangnya target produksi yang dicapai perusahaan. Terjadinya fluktuasi karyawan tersebut karena lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan K3 yang kurang baik.

Disamping itu dari observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi yang diperoleh penulis pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, Perusahaan dikatakan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut **Yuniarsih dan suswanto (2013)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal individu seperti komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, kemampuan, keperibadian, budaya kerja, keselamatan dan kesehatan K3 dan Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masarakat, kemitraan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Menurut **Ardhianti dan Susanty (2020)** Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung seperti alat dan mesin-mesin produksi, dan secara tidak langsung seperti yang mempengaruhi



kondisi karyawan seperti temperatur, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan, ataupun sesama rekan kerja.

Dalam kegiatan operasional PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru karyawan kurang diberikan fasilitas alat kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan hal ini dapat menyebabkan lingkungan kerja didalam perusahaan menghambat pekerjaan karyawan dalam mencapai target produksi perusahaan, adapun alat fasilitas kerja tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

No	Nama barang	Kondisi			Jumlah Unit	Standar Fasilitas Unit
		Sangat baik Unit	Kurang baik Unit	Rusak Unit		
1	Truck Mixer	12	-	10	22	16
2	Concrete Pump	3	2	-	5	3
3	Generator	-	4	-	4	3
4	Wheel Loader	3	-	3	6	4
5	Air Compressor	-	1	2	3	2
6	Vibrator	-	2	1	3	2

**Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022**

Pada tabel 1.2 Truck Mixer kondisi sangat baik 12 (dua belas) unit dan rusak 10 (sepuluh) unit dari jumlah unit 22 (dua puluh dua) unit, concrete pump kondisi sangat baik 3 (tiga) unit dan kondisi kurang baik 2 (dua) unit dari jumlah unit 5 (lima) unit, generator kondisi kurang baik 4 (empat) unit dari jumlah 4 (empat) unit, wheel loader kondisi sangat baik 3 (tiga) unit kondisi rusak 3 (tiga)



#### 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.

unit dari jumlah 6 (enam) unit, air compressor kondis kurang baik 1 (satu) unit kondisi rusak 2(dua) unit dari jumlah 3 (tiga) unit, vibrator kondisi kurang baik 2 (dua) unit kondisi rusak 1 (satu) unit dari jumlah 3 (tiga) unit.

Berdasarkan hasil obsesrvasi yang di laksanakan oleh peneliti dan didukung dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan bagian produksi terdapat fenomena yang terjadi di lapangan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru diantaranya yaitu kondisi fasilitas kerja yang kurang baik telah menjadi penghambat bagi para karyawan dalam mencapai target produktivitas yang diinginkan. Meskipun fasilitas masih bisa beroperasi, namun tidak dalam kondisi optimal. Kondisi rusak pada beberapa fasilitas bahkan mengganggu jalannya proses kerja, membutuhkan perbaikan mendesak dari pihak perusahaan. Selain itu, kurangnya keamanan dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi perhatian serius. Banyak karyawan yang tidak menggunakan perlindungan seperti helm dan masker debu, sehingga dapat meningkatkan risiko terhadap kesehatan mereka.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut **Winarno (2019)** Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi



peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kerja, dengan suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.. Berikut data keselamatan dan kesehatan K3 PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

**Tabel 1.3**  
**Data Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**  
**Tahun 2018-2022**

No	Tahun	TINGKAT KECELAKAAN			Jumlah (Orang)
		Ringan (orang)	Sedang (orang)	Berat (orang)	
1	2018	3	0	7	10
2	2019	4	2	6	12
3	2020	1	2	1	4
4	2021	0	3	1	4
5	2022	1	1	0	2
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>32</b>

**Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2022**

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja tingkat Ringan sebanyak 3 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 7 dengan total sebanyak 10 orang, selanjutnya pada tahun 2019 terjadi kecelakaan kerja tingkat Ringan 4 orang, kecelakaan kerja tingkat sedang 2 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat 6 orang dengan total sebanyak 12 orang, pada tahun 2020 terjadi kecelakaan kerja tingkat ringan 1 orang, kecelakaan kerja tingkat sedang 2 orang, kecelakaan kerja tingkat berat 1 orang dengan total kecelakaan sebanyak 4 orang, pada tahun 2021 kecelakaan kerja tingkat sedang 3

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.

orang, kecelakaan kerja tingkat berat 1 orang dengan total kecelakaan kerja sebanyak 4 orang, pada tahun 2022 terjadi kecelakaan kerja tingkat ringan 1 orang dan kecelakaan tingkat sedang 1 orang dengan total kecelakaan kerja sebanyak 2 orang. Total kecelakaan kerja selama 5 tahun terakhir dari jenis kecelakaan ringan sebanyak 9 orang, sedang sebanyak 8 orang dan kecelakaan tingkat berat sebanyak 15 orang dengan keseluruhan jumlah 32 orang.

Dapat diketahui bahwa kecelakaan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan dari tahun 2018 sampai tahun 2022 masih sering terjadi dari kecelakaan ringan, kecelakaan sedang dan kecelakaan berat, Meskipun tidak ada korban jiwa di antara karyawan, setiap insiden tersebut tetap memiliki konsekuensi yang serius. Kondisi ini menyoroti pentingnya memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Meskipun tidak fatal, kecelakaan tersebut dapat menyebabkan cedera, kerugian finansial, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru bagian produksi. Masih banyak karyawan yang lalai dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) yang di berikan oleh perusahaan seperti tidak memakai helm pelindung, masker untuk menutupi dari debu, dalam berkerja. dimana terdapat kasus yang sering terjadi di lingkungan produksi dalam kasus kecelakaan tingkat ringan diantaranya tergores benda tajam, kejatuhan benda yang tidak mengakibatkan luka serius. Dalam kecelakaan sedang diantaranya luka pada kepala akibat karyawan tidak memakai helm pelindung saat berkerja, tangan maupun kaki yang terkilir akibat mengangkat beban berlebih pada proses



produksi. Sedangkan kecelakaan berat luka parah yang diakibatkan benda tajam atau mesin produksi, terjatuh dari tangga saat proses produksi yang menyebabkan karyawan patah tulang.

Keselamatan dan kesehatan (K3) sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas, penyakit atau kecelakaan kerja yang terjadi akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, kualitas produk yang kurang baik, maka dari itu keselamatan dan kesehatan kerja sangat di perlukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan didalam perusahaan. Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dibuat sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
2. Apakah Keselamatan, Kesehatan (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Keselamatan, Kesehatan (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?



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.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan K3 secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan keselamatan, kesehatan (K3) secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan untuk membangun teori yang sudah didapat dari penelitian yang penulis lakukan. Memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan K3, dan Produktivitas Karyawan.
2. Bagi Akademis
 

Dengan penelitian ini diharapkan membantu perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam lingkungan kerja, Keselamatan, Kesehatan K3 dan Produktivitas karyawan pada perusahaan.



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

### 3. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi peningkatan Produktivitas Karyawan.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan isi dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas serta dapat mempermudah dalam memahami isi dari laporan penelitian ini. Penulisan laporan penelitian ini disajikan dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan beberapa teori yang di jadikan pedoman melakukan analisa dan pembahasan penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian, yaitu: waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum tentang perusahaan, visi dan misi, motto, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## BAB V

### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

## BAB VI

### : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian

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

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menjadi salah satu bidang keilmuan dalam manajemen, cakupan yang dimiliki Manajemen sumber daya manusia diantaranya mencakup sisi-sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia merupakan kumpulan orang diperusahaan yang berkontribusi memberi ide pemikiran serta tenaga dengan mengerjakan sejumlah tugas pekerjaan untuk menggapai target perusahaan.

Menurut **Prasadja (2018)** Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. **Maiti dan Bidinger (2018)** Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. **Mangkunegara (2016)** mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengorganisasian, pengkoordinasian, implementasi serta pemantauan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai sasaran perusahaannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur kegiatan perusahaan dimulai

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.

dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Mangkunegara (2016)** menyebutkan ada empat fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yakni:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan tenaga pekerja yang digunakan.

b. Analisis jabatan

Yaitu memperoleh serta mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan jabatan.

c. Penarikan karyawan

Yaitu proses rekrutmen agar karyawan tertarik melamar lowongan pekerjaan.

d. Penempatan kerja.

Yaitu menganalisa karyawan yang cocok dengan jabatan yang dibutuhkan.

e. Orientasi kerja

Yaitu pengenalan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

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. Pengembangan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. Pendidikan dan pelatihan  
Yaitu salah satu proses meningkatkan kualitas karyawan sesuai dengan jabatan kerjanya agar lebih berkompeten.
  - b. Pengembangan kerja.  
Yaitu mengembangkan tugas agar menciptakan keterampilan dan inovasi.
  - c. Penilaian prestasi kerja  
Yaitu hasil akhir yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pemberian balas jasa meliputi:
  - a. Balas jasa langsung (upah/gaji dan insentif)
  - b. Balas jasa tidak langsung (pelayanan/keuntungan)
4. Integrasi meliputi:
  - a. Kebutuhan karyawan  
Yaitu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam berkerja.
  - b. Motivasi kerja.  
Yaitu peran pimpinan memberikan dorongan semangat kepada bawahannya.
  - c. Kepuasan karyawan  
Yaitu mewujudkan karyawan menjadi puas akan pekerjaan yang diselesaikan.

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. Disiplin karyawan

Yaitu menganalisa tingkat kehadiran atau mengukur ketaatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Partisipasi kerja

Yaitu membawa karyawan ikut memberikan peran dalam pengambilan keputusan perusahaan.

5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi:

a. Komunikasi kerja

Yaitu sejauh mana mengukur kedekatan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

b. Kesehatan dan keselamatan kerja

Yaitu mengukur sejauh mana karyawan dijamin keamanan dan kesehatannya dalam melaksanakan tugas.

c. Pengendalian konflik kerja.

Yaitu mengelola dan mengantisipasi adanya konflik yang terjadi dalam berkerja.

d. Konseling kerja

Yaitu memberikan waktu tertentu agar karyawan dapat mengambil tanggung jawab terhadap berbagai persoalan yang dihadapi.

6. Pemisahan tenaga kerja meliputi:

a. Pemberhentian karyawan (PHK).

Yaitu proses akhir karyawan berkerja atau telah berakhirnya masa kontraknya dalam berkerja.

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.

Pendapat lain dikemukakan **Sinambela (2019)** fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan.

Perencanaan Sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang mengkaji apa yang dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukannya.

2. Staffing.

Staffing adalah proses memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia.

Human resources development (HRD) adalah fungsi SDM yang utama terdiri dari pelatihan, pengembangan dan perencanaan karir individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan benefits.

Sistem kompensasi yang bijak yaitu dengan memberikan reward sesuai dan berkeadilan atas kontribusi pekerja dalam memenuhi tujuan organisasi. Reward merupakan salah satu kombinasi dalam hal: bayaran, benefit dan reward non financial.

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. Keamanan dan kesehatan.

Keamanan dan keselamatan meliputi jaminan perlindungan karyawan baik jasmani maupun rohani dari kecelakaan yang diakibatkan dari pelaksanaan pekerjaan.

6. Pegawai dan relasi kerja.

Serikat pekerja, adanya perlindungan hukum untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja. Karena serikat buruh atau pekerja menginterpretasi pegawai disuatu organisasi, oleh karena itu organisasi human resource seering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawarmena war secara kolektif.

7. Riset sumber daya manusia.

Menyangkut semua area fungsional dan laboratorium penulis adalah keseluruhan lingkungan kerja. Oleh karena itu human resource menjadi kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja yang produktif dan efektif.

### 2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Fakhnurozi dan Pragiwani (2020)** Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan disiplin karyawan dalam mewujudkan tujuan.

## 2.2 Produktivitas Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum dapat juga diartikan sebagai hubungan atau selisih yang diperoleh antara pengeluaran (barang atau jasa) dan pemasukan (tenaga kerja, bahan atau uang) atau dapat diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) untuk mengukur efisiensi produktif.





#### 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 **Sutrisno (2017)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. **Sedarmayanti (2017)** menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/ kelompok /karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut **Sari, Islamuddin, dan Fintahiasari (2020)** Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil ( jumlah barang dan jasa yang di produksi ) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dari pendapat peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga ini semua akhirnya sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### 2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.



Menurut **Hartatik (2014)** mengungkapkan bahwa Produktivitas 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. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran relatif sederhana **Singodimedjo dalam Sutrisno (2016)** mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Atau di definisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang di capai}}{\text{Sumber daya yang di gunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut **Sutrisno (2016)** mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

### 2.2.3 Manfaat pengukuran produktivitas

**Syarifuddin, Lisa Yani (2014)** Ada beberapa manfaat pengukuran produktivitas pada suatu organisasi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
  5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang direncanakan (produktivitas ekspektasi) dan tingkat produktivitas yang diukur (produktivitas aktual). Dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah masalah atau perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tindakan korektif dapat diambil.
  6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
  7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan itu.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.
9. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan dalam perusahaan.
10. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus-menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang akan lebih memberikan perhatian kepada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.
11. Aktivitas perundingan bisnis (kegiatan tawar-menawar) secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional, apabila telah tersedia ukuran-ukuran produktivitas.

#### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sehingga produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan dapat meningkat. Faktor-Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut **Yuniarsih dan suswanto (2013)** faktor yang mempengaruhi produktivitas di kelompokan menjadi dua bagian, yaitu:



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. Faktor internal individu seperti komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, kemampuan, keperibadian. Faktor internak organiasi yaitu, misi, visi, dan tujuan, sistem dan praktek manajemen, sumber daya manusia (kuantitas dan kualitas), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan disen perusahaan, budaya kerja, keselamatan dan kesehatan K3.

2. Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masarakat, kemitraan.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2017)** dua faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya yaitu:

1. Faktor internal yang meliputi umur, keadaan fisik dan mental individu, keluhan dan motivasi.
2. Faktor eksternal yang meliputi kondisi fisik (suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga).

**2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut **Sutrisno (2017)** untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk 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 pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Efisiensi

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

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Ardhianti dan Susanty (2020)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. **Mulyadi (2015)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Menurut **Rivai (2017)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### 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 beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga produktivitasnya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya produktivitas karyawan akan meningkat.

### 2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Siagian (2016)** Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.



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. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

### 2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dari **Mahmuidah (2019)**, antara lain:

1. Faktor individu, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, terdiri dari kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat kerja, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor tim, terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan kekeluargaan anggota tim
4. Faktor sistem, terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, budaya organisasi.
5. Faktor situasional, terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Menurut **Sihaloho (2019)** menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor 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.

#### 1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, seperti kurangnya peralatan, tempat kerja yang panas dan lembab, kurangnya ventilasi

#### 2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memperhatikan lingkungan kerja, yang menjamin pekerja akan mewujudkan harapannya.

#### 3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerja dan pekerja lainnya bekerja sama untuk saling membantu mencapai tujuan dan hasil.

### 2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Mulyadi, (2015)** indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Peralatan dan Perlengkapan Kerja yang Tersedia

Peralatan dan Perlengkapan kerja tentu sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka akan membutuhkan peralatan dan perlengkapan yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Ruang Gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

4. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja 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.

## 5. Kenyamanan Kerja

Jika kenyamanan kerja telah dirasakan oleh pegawai tentu saja pegawai akan sedang dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif terhadap sesama pegawai maupun atasan, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi tersebut. Karena mereka akan setia bekerja untuk organisasi tersebut.

Sedangkan Menurut **Sedarmayanti (2017)** indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya, yaitu sistem penerangan yang dipakai di tempat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang membantu karyawan dalam bekerja.
3. Suhu Udara, yaitu sirkulasi udara yang digunakan dalam memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Kebersihan, yaitu sarana dan prasarana yang ada didalam suatu ruangan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.
5. Penggunaan Warna, yaitu pemilihan warna baik dinding, furniture dan warna lainnya yang memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
6. Keamanan, yaitu sistem keamanan karyawan pada saat bekerja.

## 2.4 Keselamatan dan kesehatan kerja K3

### 2.4.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2019)** keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan keryawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menja



## 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.

ga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. **Yuliani (2014)** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan, dan pencemaran lingkungan.

Menurut **Rivai dan Sagala (2013)** Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. **Mulyadi (2015)** menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan pembahasan diatas, maka diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan situasi kerja yang sehat serta terbebas dari ancaman bagi pekerjaannya, maupun masyarakat serta lingkungan sekitar perus



#### 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.

arahan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. **Sinambela (2019).**

Sedangkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Menghindari dan meminimalisir kecelakaan.
2. Menghindari, meminimalisir dan mengendalikan kebakaran.
3. menjangkau serta meminimalisir bahaya peledakan.
4. Memberi bantuan atau jalur evakuasi diri dalam keadaan yang berbahaya.
5. Memberikan bantuan saat kecelakaan.
6. Membagikan peralatan perlindungan diri.
7. Menghindari serta mampu mengatasi timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Menghambat serta mengendalikan penyakit yang diakibatkan bekerja yang muncul baik fisik maupun psikis, peracunan, penularan ataupun infeksi.
9. Mendapatkan penerangan yang cukup.
10. Menyelenggarakan suhu serta kelembabapan udara yang baik.
11. Menciptakan kesejukan yang cukup.
12. Menjaga serta memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Mendapatkan harmonisasi antara karyawan, peralatan kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan serta mempermudah dalam evakuasi bahaya.
15. Menjaga serta merawat segala jenis bangunan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

16. Menjaga serta memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena arus listrik yang berbahaya.
18. Mengadaptasikan serta melengkapi pengamanan terhadap jenis pekerjaan berbahaya.

Serta disebutkan pula dalam pasal 86 undang-undang no 13 tahun 2013 bahwa perusahaan mewajibkan untuk memberikan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

#### 2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Adapun tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut

**Mangkunegara dalam Sinambela (2019)** meliputi :

- a. Agar karyawan memperoleh pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dipakai sebaik dan selektif mungkin.
- c. Agar seluruh hasil produksi dijaga keamanannya.
- d. Agar pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pekerja terjamin.
- e. Agar menaikkan gairah, keserasian kerja, dan peran aktif kerja karyawan.
- f. Agar terbebas dari ancaman kesehatan yang disebabkan dari lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar karyawan aman dan terlindungi saat melakukan pekerjaan.



## 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.

Dua tujuan utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang dikemukakan **Rivai dan Sagala (2011)** yaitu:

1. Manfaat Lingkungan Kerja Yang Aman dan Sehat. Jika perusahaan mampu mengurangi tingkatan dan berat dari berbagai kecelakaan kerja, penyakit dan yang berhubungan dengan stress, dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka perusahaan tersebut akan semakin baik. Keselamatan dan kesehatan kerja yang meningkat mampu memberikan manfaatnya dibawah ini:

- a. Produktivitas mengalami peningkatan.
- b. Efisiensi dan kualitas karyawan berkompeten akan meningkat.
- c. Mengurangi anggaran kesehatan serta asuransi.
- d. Tingkatan kompensasi dan pemberian upah langsung karyawan.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang tidak aman dan tidak sehat. Munculnya anggaran dengan jumlah besar biasanya diakibatkan oleh kecelakaan dan kematian ditempat kerja serta sejumlah penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan. Dan hal lain yang berkaitan dengan faktor psikologis dan mental karyawan.

**Mangkunegara (2016)** mengemukakan ada beberapa usaha- usaha yang agar dapat dilaksanakan untuk meningkatkan K3 seperti dibawah ini:

- a. Mencegah serta meminimalisir kecelakaan dan kebakaran.
- b. Memberi alat perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang memakai yang peralatan cukup berbahaya





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna pada ruang kerja, penerangan yang memadai dan menyejukkan, dan menghindari dari polusi suara.
- d. Mencegah serta memberi perawatan terhadap penyakit yang muncul.
- e. Menjaga kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Mewujudkan situasi kerja yang memiliki gairah semangat tinggi dalam bekerja.

### 2.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

#### a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan.

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus di lakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Menurut **Kasmir (2019)** berikut akan di uraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

##### 1. Kelengkapan peralatan kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat di perlukan. Artinya makin lengkap keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut tidak terjamin.

##### 2. Kualitas Peralatan Kerja

Dismaping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan 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.

akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus- menerus.

#### Kedisiplinan karyawan

Hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari , lupa dan kelalayan karyawan.

#### 4. Ketegasan Pemimpin

Dalam hal ini ketegasan pemimpin dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakan perlengkapan kerja maka akan mempengaruhi terhadap keselamatan dan keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula pimpinan yang tegas, maka karyawan banyak bertindak massa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

#### Semangat Kerja

Dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan 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.

merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, tidak baik dan tidak sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

#### 6. Motivasi Kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya dengan peralatan yang tidak lengkap, tidak baik dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

#### 7. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Pengawasan dapat dilakukan dengan peralatan CCTV ditempat-tempat tertentu.

#### 8. Umur Alat Kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Oleh karena itu peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

#### 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut **Kasmir (2019)** berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

##### 1. Udara

Kondisi udara di tempat kerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya diruang tertutup tentu perlu di berikan pendingin ruang

yang cukup. Di ruang yang terbuka, seperti pabrik kualitas udara harus dikelola secara baik. Karena kualitas udara sangat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan seperti panas dan berdebu. Solusi yang diberikan adalah penutup mukut untuk kondisi udara yang berdebu.

## 2. Cahaya

Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang juga membahayakan kesehatan mata harus segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

## 3. Kebisingan

Suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

## 4. Aroma berbau

Untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia. Oleh karena itu perlu disiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

### 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. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan. Misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

**2.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan**

Menurut **Yuliani (2014)**. Bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa unsur / indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Bersifat materil :

a. Baju kerja

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tubuh karyawan.

b. Helm

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi melindungi bagian kepala yang dapat mengurangi resiko cedera dibagian kepala.

c. Kaca mata

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk melindungi bagian mata akibat pencahayaan yang berlebihan.

d. Sarung tangan

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tangan yang dapat mengurangi resiko luka ditangan.



#### 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.

#### e. Sepatu

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian kaki.

#### 2. Bersifat non materil :

##### a. Petunjuk penggunaan alat

Adalah buku petunjuk dan kelengkapannya yang dapat memberikan penjelasan tentang tata cara menggunakan peralatan maupun perlengkapan kerja.

##### b. Rambu-rambu bahaya

Adalah petunjuk akan bahaya yang ditempatkan bagian-bagian tertentu yang beresiko terjadinya kecelakaan kerja.

##### c. Himbauan

Adalah arahan dan peringatan baik secara lisan maupun tertulis agar pekerja selalu ingat akan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

##### d. Petugas keamanan

Adalah petugas khusus yang bertugas untuk melakukan pengamanan di perusahaan.

Selanjutnya Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut **Kasmir (2018)** yaitu :

1. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memas tikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan me sin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk menciptakan kenyamanan kerja tentunya Lingkungan kerja harus dikelola sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencip takan semangat dan antusiasme kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka dapat menurunkan semangat dan antusiasme bekerja. Hal ini seperti yang disebutkan oleh **Abriana (2021)** Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil produksi. Sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan harus mampu menyediakan hal-hal untuk meningkatkan kenyamanan bagi karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, serta memiliki tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam meningkatkan produktivitas.

### 2.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan perlindungan ter hadap karyawan yang mengacu pada kondisi-fisikal dan piskologi pekerja selama



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berada pada lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja K3 berpengaruh langsung terhadap eektivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap efisiensi produksi, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Menciptakan tenaga kerja atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif dalam upaya pencapaian produktivitas kerja yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat kaitanya dengan produktivitas karyawan karena dengan terhindarnya karyawan dari ancaman atau kecelakaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja Seperti yang di jelaskan oleh **Sinambela (2019)** tujuan terlaksanya keselamatan dan kesehatan kerja agar seluruh hasil produksi dijaga keamanannya serta menjamin karyawan agar tetap aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas**

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Dearnia Jian Ivonne Lumita, (2021) dengan judul Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Tasa Puja Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan penelitian yang di lakukan Febri Arianto (2021) dengan judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Amanah Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif

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.

terhadap produktivitas karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Amanah pelalawan.

## 2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Dalam sebuah hadits diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan”. (HR. Bukhari dan Muslim). Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Allah SWT berfirman dalam **Q.S At-Taubah ayat 105** yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

*Artinya: “Dan katakanlah.” Bekerjalah kamu! Maka Allah dan RasulNya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 105)*

Dalam pandangan islam, sifat produktivitas ini terbagi menjadi 3 yaitu, produktivitas terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri, produktivitas terhadap manusia. Namun haruslah seimbang antar dunia dan akhirat.

### 2.6.2 Pandangan Islam Terkait Lingkungan Kerja.

Islam menjelaskan tentang lingkungan sekitar tempat kerja yang bertujuan agar kita dapat melindungi lingkungan sekitar kita dengan menjaganya bukan dengan merusak atau menimbulkan kemudharatan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam **Q.s Al-a`raf ayat 56** :



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.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ (الأعراف: ٥٦)

*Artinya* : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah begitu dekat dengan orang-orang yang berbuat baik. “ (Q.s Al-a`raf ayat 56)

Firman ini menjelaskan kita agar dituntut selalu memelihara segala yang telah ada di bumi termasuk lingkungan kerja, selain itu juga harus merawat serta menjaga lingkungan sekitar agar terjaga dari kerusakan dan kerugian yang diakibatkan dari lingkungan kerja yang tidak baik ataupun tidak nyaman. Dengan adanya pelestarian lingkungan hidup dan juga memberitahukan sebagai karyawan agar selalu memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan sekitar tempat kerja agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang terkendali dan harapan karyawan saat bertugas.

### 2.6.3 Pandangan Islam Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Islam pun juga mengatur bagaimana keselamatan dan kesehatan pekerja dalam sebuah perusahaan ini dianggap sangat penting. Karena seperti kita tahu bahwa, Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja dalam rangka pemenuhan segala kebutuhannya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-

#### Anam ayat 17

وَإِن يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِن يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (الأنعام: ١٧)

*Artinya* : "Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, Maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan dia sendiri. dan jika dia

mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.” (Q.S Al-Anam ayat 17)

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al-Qur’an dan hadist melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi bahan kajian penelitian penulis.

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Rosniah (2018)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap produktivitas pada PT. Darana Inti Boha Garuda Food di Kabupaten Gowa	Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) (X1). Produktivitas karyawan (Y).	Hasil penelitin menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhdap produktivitas karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
2.	Dearna Jian Ivonne Lumita, (2021)	Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Tasa Puja Kabupaten Kampar	(X1) keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja (X2) produktivitas karyawan (Y)	Variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. jumlah sampel yang digunakan berbeda.
3.	Nining Wahyuni, dkk. (2018)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia	Keselamatan dan kesehatan (X1) Produktivitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu hanya memiliki dua variabel X keselamatan dan kesehatan kerja dan Y produktivitas kerja.
4.	Martina trisnawaty, dkk. (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT. JS Jakarta)	X1. Lingkungan kerja X2. Beban kerja Y. Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Perbedaan penelitian terdahulu memiliki dua variabel bebas saja, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja.
5.	Eidy Thamrin (2015))	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi	Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh	Perbedaan objek penelitian. Penambahan variabel disiplin



## 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	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
		Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Bandar Sekijang Peilalawan	(X3), Produktivitas Kerja (Y)	terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi	kerja dan motivasi kerja
6.	Lasmiani (2013)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan (K3) serta Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Easteren Pearl Flour Mills Makasar	X1.Keselamatan dan Kesehatan (K3) X2.Lingkungan Kerja Y. Produktivitas	Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sedangkan kontribusi variabel terikat sebesar 67,5% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Perbedaan penelitian terdahulu yaitu perbedaan objek penelitian.
7.	Denok Sunarsih (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas karyawan pada pabrik industry karet alam, crumb rubber	Lingkungan kerja (X1) Produktivitas (X2)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas	Perbedaan penelitian terdahulu memiliki satu variabel bebas saja, yaitu lingkungan kerja dan produktivitas.
8.	Aufah Yumna, Mahir Pradana (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Armindo Yaya Mandiri	X1. Lingkungan Kerja Y. Produktivitas	Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Perbedaan peneliti terdahulu memiliki satu variabel bebas saja yaitu lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
				terhadap produktivitas karyawan PT Armindo Jaya Mandiri	kerja, dan objek penelitian.
9.	Febri Arianto (2021)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Amanah Pelalawan	X1. Keselamatan dan Kesehatan kerja X2. Lingkungan Kerja Y. Produktivitas	Hasil penelitian bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Amanah.	Perbedaan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang diteliti.
10	Kevin Rei Samahati (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (persero) UP3 Manado	X1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja X2. Disiplin Kerja Y. Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Perbedaan penelitian terdahulu lokasi penelitian berbeda. Perbedaan variabel X2

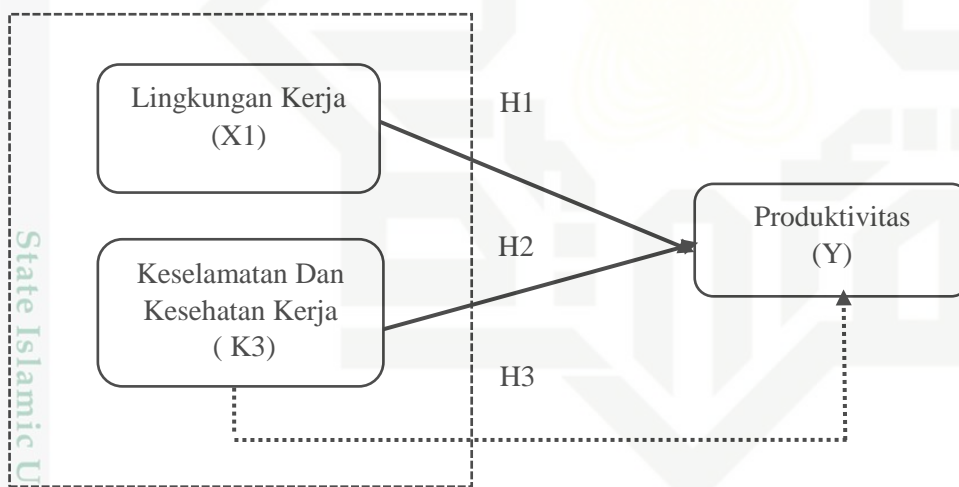
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

## 2.8 Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya : lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan Produktivitas karyawan.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran pengaruh lingkungan kerja (X1) dan keselamatan kesehatan kerja K3 (X2) Terhadap produktivitas karyawan (Y)**



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
Sumber : Mangkunegara, (2011)

- Keterangan :
-  : Menunjukkan Pengaruh secara Parsial
  -  : Menunjukkan Pengaruh secara Simultan
  - X1 = Lingkungan Kerja
  - X2 = keselamatan dan kesehatan (K3)
  - Y = Produktivitas karyawan

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian, khususnya pada penelitian kuantitatif. Definisi operasional ini merupakan penjabaran dari setiap variabel dalam indikator yang terperinci.

**Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Produktivitas (Y)</b>	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. <b>Sutrisno (2017)</b>	1. Kemampuan. 2. meningkatkan hasil yang di capai. 3. semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5 Mutu 6. Efisiensi. <b>Sutrisno (2017)</b>	Likert
<b>Lingkungan Kerja X1</b>	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. <b>Sedarmayanti (2017)</b>	1. Penerangan cahaya. 2. Fasilitas Kerja. 3. Suhu Udara. 4. Kebersihan. 5. Penggunaan Warna 6. Keamanan. <b>Sedarmayanti, (2017)</b>	Likert
<b>Keselamatan dan kesehatan (K3) X2</b>	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK),	1. Bersifat materil : a. Baju kerja. b. Kaca mata. c. Sarung tangan. d. Sepatu. 2. Bersifat non materil: a. Petunjuk penggunaan alat. b. Rambu-rambu	Likert

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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	kebakaran, peledakan, dan pencemaran lingkungan <b>(Yuliani, 2014)</b>	bahaya c. Himbauan. d. Petugas keamanan <b>(Yuliani, 2014)</b>	

## 2.10 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Martina trisnawaty, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT. JS Jakarta). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada studi kasus pada bagian produksi 1 PT. JS Jakarta) dan penelitian yang dilakukan Aufah Yumna, Mahir Pradana (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Armindo Yaya Mandiri. hasil hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Armindo Jaya Mandiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bella Gloria, dkk. (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PG Krebet Baru II Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan 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.

pada PG Kreet Baru II Malang dan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rei Salmahalt (2020), dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (persero) UP3 Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (persero) UP3 Manado.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H2 : Diduga Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Dearnia Jian Ivonne Lumita, (2021) dengan judul Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Tasa Puja Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan penelitian yang di lakukan Febri Arianto (2021) dengan judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Amanah Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Amanah pelalawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.



- 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 METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Yang berlokasi di Jl. Raya Bangkinang, KM 19,5 dan kantor pusat berada di jalan Melur komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Adapun waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Februari hingga selesai.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut **sugiyono (2018)** jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang di peroleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

#### 3.2.1 Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut **Sugiyono (2018)** adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 3.2.1 Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut **Sugiyono (2018)** adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data-data yang berhubungan dengan



masalah yang diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder **Sugiyono (2018)**.

### 3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018)** data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

### 3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## 3.3 Populasi dan sampel penelitian

### 3.3.1 Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut **Handayani (2020)** adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun



populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru bagian produksi berjumlah 48 karyawan pada Tahun 2022.

### 3.3.2 Sampel.

Sampel menurut **Sugiyono (2018)** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2018)** sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh sampel karyawan lapangan yaitu 48 orang dengan metode sampling jenuh/sensus yang merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial **Sugiyono (2018)**. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

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. 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.

disebut sebagai variabel penelitian. Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber : Sugiyono (2018)**

### 3.5 Teknik pengumpulan data.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

#### 3.5.1 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2018)** wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

#### 3.5.2 Kuesioner (Angket).

Menurut **Sugiyono (2018)** Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan



kinerja karyawan karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

### 3.5.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2018)** adalah teknik pengumpulan data yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena fenomena yang terjadi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 3.6 Analisis Data.

Menurut **Sugiyono (2022)**. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Pemilihan metoda analisis yang tepat dan memadai akan memberikan hasil uji yang benar dan dapat dipercaya.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Data yg diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26.0.

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 **Sugiyono (2022)** analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation). Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas Data

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan 53 data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Menurut **Sugiyono (2018)** uji validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan



yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dianggap tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut **Sugiyono (2018)** uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah: a. Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha >$  0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. b. Jika nilai cronbach's alpha  $<$  0,60 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

## 3.8 Uji Asumsi Klasik.

### 3.8.1 Uji Normalitas.

Menurut **Ghozali (2018)** uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat Probability Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi

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.



normal akan membentuk garis diagonal dan Ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun dasar untuk menguji normalitas, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk melengkapi hasil grafik normal probability plot digunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pada uji statistik one sample *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel tersebut terdistribusi secara normal **Ghozali (2011)**.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018)** uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (Variace Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas atau tidak adalah:

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka variabel dinyatakan bebas Multikolinieritas.

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.



- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka variabel dinyatakan ada Multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.

Menurut **Ghozali (2018)** uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, seperti (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya


**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.

korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali, (2018)**. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikansi atau tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen.

Persamaan yang digunakan adalah :

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

Dimana:

- Y : Produktivitas  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : koefisien regresi dari masing-masing variabel  
 X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja  
 X<sub>2</sub> : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)  
 e : Tingkat Kesalahan (error)


**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.

### 3.10 Uji Hipotesis.

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial).

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:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja (X1), keselamatan kesehatan K3 (X2), terhadap Produktivitas karyawan.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$   $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja (X1), keselamatan kesehatan K3 (X2), terhadap produktivitas karyawan.

#### 3.10.2 Uji f (Uji Simultan)

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

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (degree of freedom) -  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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.

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan kesehatan K3 ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas karyawan.

### 3.10.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ ).

**Ghozali (2018)**, menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan kuat dan lemah, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber : Sugiyono, 2018*



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

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yulifta Rahim Nomor:AHU 89242.AH.01.01.Tahun2008. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Sengingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m<sup>3</sup>/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di Pekanbaru oleh PT. Pacific Prestest Indonesia, serta Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha.

Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya sebagai supplier sekarang telah menjadi bagian dari penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu.





#### 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.

Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan. Seperti pada Proyek PON Riau 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venue-venue Olahraga lainnya. Di tahun ini perusahaan juga mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek diluar Riau dengan melakukan mobilisasi BP perusahaan ke daerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 4 unit BP Dry dengan kapasitas masing-masing 30 m<sup>3</sup>/jam untuk Proyek Pembangunan Jalan Tol Kualanamu-Tebing Tinggi di Sumatera Utara, Proyek Pembangunan Irigasi Utama Bahuga D.I Komerling di Oku Timur Sumatera Selatan, Proyek Pembangunan Saluran Suplesi di Jabung Lampung, dan Proyek Pembangunan Sarana/Prasarana Pengendalian Banjir Batang Agam Kota Payakumbuh Sumatera Barat.

Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000 yang beralamat di jalan Raya – Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

### 4.2.1 Visi

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

### 4.2.2 Misi

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

### 4.2.3 Motto

“Best Quality and Service For Smart People”

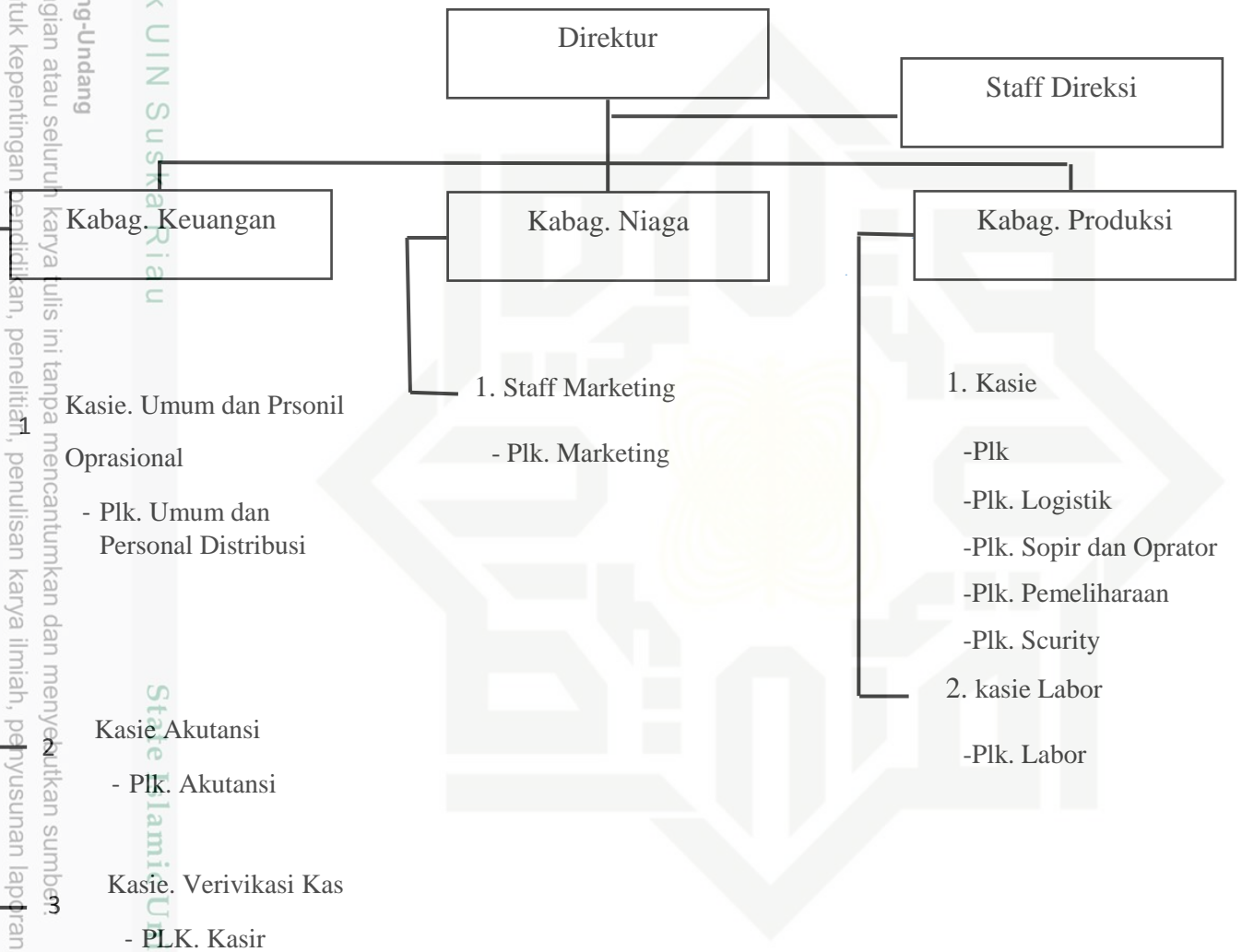
## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi perusahaan karena struktur organisasi merupakan alat untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun wewenang yang ada di setiap bidang perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berbentuk staff dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada

bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan  
PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**



**A. Tugas Dan Wewenang**

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing struktur organisasi adalah 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. Direktur

- a. Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- b. Menentukan dan menetapkan semua kebijakan intern dan ekstern yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- c. Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan.
- d. Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM.

### 2. Staff Direksi

- a. Mengawasi kinerja operasional perusahaan.
- b. Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga produksi, biaya penjualan, dan biaya administratif dan umum.
- c. Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan.
- d. Memberikan masukan-masukan yang membangun kepada direktur perihal kegiatan positif dan negatif yang terjadi dalam perusahaan.

### 3. Bagian Keuangan/Akuntansi

#### a. Kepala Bagian Keuangan

Posisi kepala bagian keuangan dipegang langsung oleh direktur sehingga semua tugas dan wewenang dibawah bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada Direktur

#### b. Kepala Seksi Umum dan Personalia

1. Melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi, serta demosi karyawan atas usul setiap kepala bagian dengan keputusan Direksi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Mengawasi dan membuat penilaian kinerja karyawan perusahaan.
3. Membuat daftar gaji karyawan.
4. Mengawasi serta menyediakan kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan.

**c. Kepala Seksi Akuntansi**

1. Memeriksa kebenaran *voucher* pemindah bukuan/*overbooking* (OB) serta bukti pendukungnya.
2. Melakukan verifikasi pembukuan serta ketertiban administrasi pembukuan perusahaan
  3. Melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan.
  4. Membuat perhitungan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
  5. Mengawasi penyimpangan arsip *voucher* pembukuan.
  6. Memeriksa kebenaran pembukuan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

**d. Pelaksana Akuntansi**

1. Melakukan pembukuan (*entry* data ke komputer akuntansi) tunai dan *non* tunai.
2. Memeriksa kebenaran *voucher* dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan.
3. Membuat *voucher* pemindah bukuan/*overbooking* (OB) berdasarkan bukti pendukungnya.
4. Melakukan penyimpanan arsip *voucher* pembukuan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

#### e. Kepala Seksi Verifikasi Kas

1. Melakukan pembayaran tunai atas kwitansi yang sudah di *flat* pejabat yang berwenang.
2. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan.
3. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta *blanko* cek dan BG.
4. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya.
5. Melakukan pembayaran gaji.

#### 4. Bagian Niaga

##### a. Kepala Bagian Niaga

1. Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan *Ready Mix Concrete* (RMC) dan *non RMC* pada Direksi.
2. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada Direksi.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan Direksi.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen.
6. Menjalin kerja sama atau berkoordinasi dengan bagian produksi.



#### 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.

### b. Staff Marketing

1. Mengajukan usulan Rencana Kerja Anggaran Penjualan *Ready Mix* pada kepala bagian.
2. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis RMC kepada kepala bagian.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat *draft* surat perjanjian RMC.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen RMC.
6. Menjalin kerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC.

### c. Pelaksana Marketing

1. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan *non* RMC.
2. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan *non* RMC.
3. Menyiapkan faktur penjualan.
4. Menyiapkan kwitansi/faktur penagihan.
5. Mengarsipkan jadwal/janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen.
6. Membuat *draft* surat perjanjian kerja.

## 5. Bagian Produksi

### a. Kepala Bagian Produksi

1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi.
2. Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi.
3. Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan material lainnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
5. Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik.
6. Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik.
7. Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik.
8. Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi.

#### b. Kepala Seksi Operasional Pabrik

1. Memimpin pelaksanaan proses produksi.
2. Mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
3. Memimpin proses pekerjaan perbengkelan.
4. Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik.

#### c. Pelaksana Administrasi dan Distribusi.

1. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan driver.
2. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen.
3. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik.
4. Memeriksa kebenaran data administrasi material.
5. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrikasi.

#### d. Pelaksana Administrasi dan Logistik

1. Mencatat jumlah *trip driver* setiap harinya.
2. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik.
3. Menyiapkan surat pengantar barang hasil produksi.
4. Menyiapkan surat pengantar barang *material* pesanan konsumen.





#### 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. Mencatat setiap jenis barang *material* yang diterima di pabrik.
6. Mencatat setiap barang yang di distribusikan ke konsumen.
7. Melaporkan jumlah pendistribusian barang ke konsumen pada Seksi Akuntansi.
8. Berwewenang membuat laporan penerimaan *material*.
9. Melaporkan penerimaan *material*, semen, dan lainnya pada Seksi Akuntansi.

## 6. Pelaksana Sopir dan Operator

### a. Sopir

1. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang *material* ke konsumen.
2. Mengantar barang hasil produksi pabrikasi ke konsumen.
3. Meminta konsumen untuk menandatangani Surat Pengantar Barang yang diantar.

### b. Operator

1. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pembuatan *Ready Mix Concrete* (RMC).
2. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pemindahan *material* dan atau pengisian *material* ke *truck*.
3. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin setiap harinya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### c. Pelaksana Pemeliharaan

1. Mereparasi peralatan produksi.
2. Memperhatikan atau menanyakan ke operator peralatan yang perlu pemeliharaan dan perbaikan.

#### d. Security

1. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal.
2. Mengambil tindakan pengamanan preventive terhadap hal-hal yang mencurigakan.

#### e. Kepala Seksi Laboratorium

1. Mengelola proses produksi Ready Mix Concrete (RMC).
2. Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (batching plant) untuk dioperasikan.
3. Melakukan trial mix pemakaian material secara teratur.

#### f. Pelaksana Labor

1. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan.
2. Bekerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas wheel loader dalam melaksanakan proses produksi.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mempunyai beberapa *core* bisnis yang salah satunya bergerak dibidang *Ready Mix Concrete*. Dalam kegiatannya sehari hari, perusahaan melayani pesanan-pesanan *Ready Mix Concrete* baik dari

kontraktor pemerintah, kontraktor swasta maupun masyarakat umum.

Selain memenuhi pesanan berupa *Ready Mix Concrete*, perusahaan juga melayani jasa concrete pump, penjualan semen curah, penjualan material, dan transportasi.

Dalam melayani pesanan dari pembeli, para pegawai pada umumnya dan bagian pemasaran pada khususnya selalu melayani calon pembeli sebaik mungkin agar memperoleh kepuasan dari hasil yang dipesan.

#### 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 VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
2. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
3. Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, adapun besaran pengaruhnya sebesar 56,1% terhadap variabel produktivitas, Sedangkan sisanya sebesar (43,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran terhadap perusahaan dari hasil penelitian ini adalah 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.

1. Kepada pihak manajemen PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru agar memberikan teguran pada karyawan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan dan juga memberikan sanksi pada karyawan yang lalai dalam pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada pihak manajemen PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru agar selalu memberikan himbauan secara rutin baik dalam bentuk lisan maupun tulisan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada penggunaan alat pelindung diri (APD) dan juga perusahaan memasang rambu-rambu tanda bahaya yang terpasang di setiap lokasi yang beresiko terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.
3. Kepada pihak manajemen PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru agar selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan terutama dalam sarana dan prasarana yang di sediakan mampu dalam menunjang penyelesaian pekerjaan. Dan juga perusahaan harus memberikan alat yang memadai terutama dalam pembersihan alat kerja dan memberikan tempat sesuai sarana dan prasarana tersebut. Hal ini berguna dalam menunjang pekerjaan karyawan dan sarana dan prasarana tersebut bisa terlihat rapi dan bersih.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quraan Dan Terjemahan. 2018. Jakarta : Darul Haq
- Ardhianti, Ulva, dan Ade Irma Susanty. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta.” *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(3): 98–105.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Emny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press
- Fakhnurozi, Ade Farhan, dan Meita Pragiwani. 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero).” *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*: 1–
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hr, Yuliani, 2014, *E–Learning Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*, Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. 2019. *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia (Teiori dan Praktik)*. Deipok: Rajawalil Preiss.
- Mogalana, Balqis Dhika et al. 2020. “Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.” *Business Mangement and entrepreneurship*
- Mulyadi, D. 2015. *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakrya. AF.
- Nuraini , Indarti , & Marzolina , Februari 2015. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. JOM FEKON , Vol. 2 Nomor 1 , pp.1-15



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.

- Rivai, E & Sagala, E., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sari, Lidya Puspita, Islamuddin Islamuddin, dan Meilaty Finthariasari. 2020. “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.” (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 1(2): 216–21.
- Setio, Wahyu. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa ( Bumdes ) Di.” x(x): 1–11.
- Sinungan. (2014)... *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanbela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap 69 Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Agnes Filindawati. 2019. “Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo.” *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(2): 79–104.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

Assalamuallaikum Wr. Wb

Saya Diki Satriya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamuallaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Diki Satriya

NIM. 11970114866

- 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.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....( Boleh Tidak Diisi )

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma  
 S1  S2  
 Lain - lain

Lama Bekerja :  1 – 12 Bulan  2 – 3 Tahun  
 4 – 5 Tahun  6 – 8 Tahun  
 9 – 10 Tahun  ≥ 11 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori
SS	Sangat setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

### C. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

#### 1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Lampu yang dipasang sudah memenuhi standar kenyamanan pada penglihatan.					
2.	Sarana dan prasarana yang disediakan sudah sesuai dengan standar.					
3.	Saya merasa bahwa sarana yang disediakan mampu dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.					
4.	Jumlah ventilasi yang ada diruangan kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik.					
5.	Suhu udara yang ada di ruangan kerja membuat kenyamanan karyawan saat bekerja.					
6.	Sarana dan prasarana tempat saya bekerja sangat bersih dan rapi.					
7.	Warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata.					
8.	Adanya CCTV di tempat kerja dapat menjaga keamanan saya dalam bekerja.					
9.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

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

2. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Saya menggunakan baju kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
	Saya menggunakan kaca mata pelindung dalam bekerja.					
	Saya menggunakan sarung tangan dalam bekerja.					
4.	Setiap karyawan harus menggunakan sepatu kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
5.	Petunjuk penggunaan alat keselamatan pada perusahaan sudah sangat jelas.					
6.	Rambu-rambu tanda bahaya sudah terpasang disetiap lokasi yang beresiko terjadi kecelakaan kerja.					
	Manajemen selalu memberikan himbauan secara rutin baik dalam bentuk lisan maupun tulisan terkait dengan program keselamatan kerja.					
8.	Petugas keamanan yang ada diperusahaan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja.					

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

### 3. Produktivitas Karyawan

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	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
5.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.					
6.	Terkadang saya merasa bosan terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
7.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.					
9.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
10.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					



Hak Cipta Diindungi 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 II : Tabulasi Data

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	3	4	3	4	4	3	5	34
4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
3	3	3	2	3	3	2	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	2	3	2	3	2	3	2	22
3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
2	2	2	3	2	3	2	3	3	22
2	3	3	2	3	2	3	2	2	22
3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
2	3	2	3	2	3	2	3	3	23
3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
4	4	3	4	3	4	3	4	4	32
3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
2	2	2	1	1	2	2	2	2	16



© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	2	2	2	2	3	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	1	16
1	2	2	2	2	1	2	2	16

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	3	30
5	4	4	5	4	4	4	5	33
4	4	4	4	5	5	4	4	32
3	3	3	4	5	4	3	3	28
2	5	5	4	4	3	3	4	30
3	3	3	4	5	4	3	3	28
2	5	5	4	4	3	3	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	4	4	5	5	4	4	35
3	3	3	4	5	4	3	3	28
3	3	3	3	5	4	3	3	27
3	3	3	4	5	4	3	3	28
3	3	3	4	5	4	3	3	28
2	3	3	2	2	3	3	2	20
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	4	5	4	3	3	28
3	3	3	3	5	4	3	3	27
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	3	3	4	5	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	5	4	35
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	5	4	5	4	4	5	4	35
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	5	4	5	4	4	5	4	35

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.

	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	30
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	30
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	35
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	20
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	20
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	18
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	18
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	20
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	37
3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	37
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36
4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	5	5	5	44
4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	2	2	2	3	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	3	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	1	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	1	2	2	2	19

© Hak Cipta Dititik 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 III : Hasil Olah Data

### 1. Uji Validitas

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

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	33,42	73,652	,860	,979
Y1.2	33,29	72,424	,883	,978
Y1.3	33,67	76,142	,942	,977
Y1.4	33,44	73,102	,924	,977
Y1.5	33,63	76,367	,876	,978
Y1.6	33,54	74,807	,898	,978
Y1.7	33,56	74,719	,879	,978
Y1.8	33,31	72,092	,947	,976
Y1.9	33,58	74,163	,911	,977
Y1.10	33,44	73,528	,918	,977

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24,71	48,764	,868	,972
X1.2	24,54	47,317	,901	,971
X1.3	24,69	50,092	,890	,971
X1.4	24,60	48,670	,897	,971
X1.5	24,77	49,797	,887	,971
X1.6	24,77	50,478	,881	,972
X1.7	24,67	49,844	,874	,972
X1.8	24,58	49,270	,910	,970
X1.9	24,67	48,227	,892	,971

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25,02	26,574	,699	,929
X2.2	24,88	23,388	,852	,918
X2.3	25,02	26,872	,688	,930
X2.4	24,94	24,953	,798	,922
X2.5	24,48	26,127	,632	,935
X2.6	24,81	24,751	,834	,919
X2.7	24,90	25,797	,802	,922
X2.8	25,02	25,170	,861	,918

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.

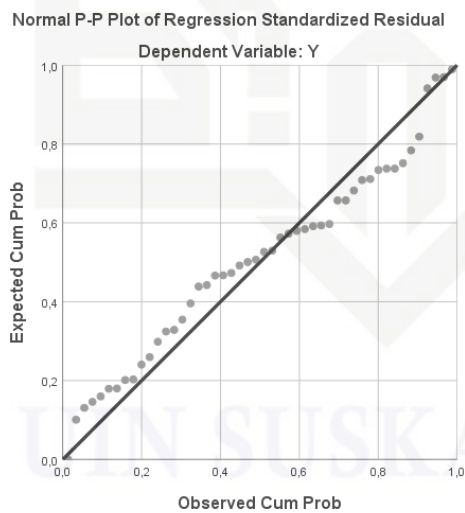
## 2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,980	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,974	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	8

## 3. Uji Normalitas



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.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,18622460
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,104
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 <sup>c</sup>

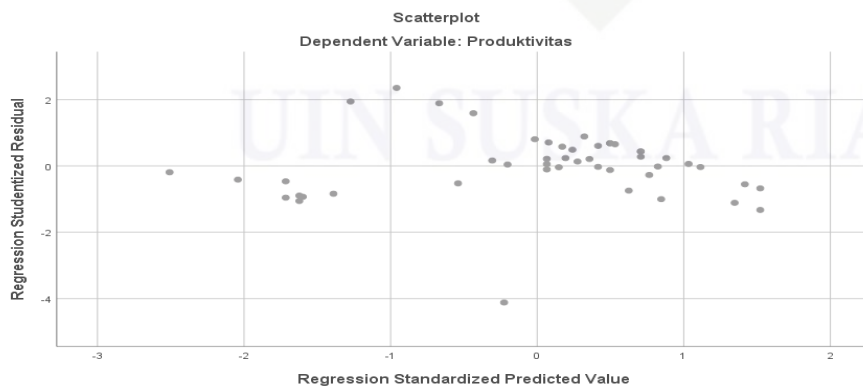
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,767	4,724		,586	,561		
Lingkungan kerja	,491	,152	,406	3,230	,002	,593	1,687
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	,733	,212	,435	3,467	,001	,593	1,687

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

#### 5. Uji Heteroskedastisitas





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

**6. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,561	6,322	1,997

- a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) , Lingkungan kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

**7. Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,767	4,724		,586	,561
	Lingkungan kerja	,491	,152	,406	3,230	,002
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	,733	,212	,435	3,467	,001

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

**8. Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,767	4,724		,586	,561
	Lingkungan kerja	,491	,152	,406	3,230	,002
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	,733	,212	,435	3,467	,001

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

**9. Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2476,652	2	1238,326	30,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1798,661	45	39,970		
	Total	4275,313	47			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) , Lingkungan 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.

## 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,561	6,322

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) , Lingkungan kerja



UIN SUSKA RIAU



## BIOGRAFI PENULIS



**DIKI SATRIYA**, lahir di Parit Kebumen pada tanggal 21 Maret 2001. Anak pertama dari 5 bersaudara pasangan Ayahanda tercinta Wanto dan Ibunda tercinta Nuriah. Pendidikan formal yang ditempuh penulis di SDN 13 Parit Kebumen, lulus pada tahun 2013. Dan masuk ke MDTA Parit Kebumen, Lulus Pada Tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke MTS AL- Falah Rupert, lulus pada tahun 2016. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 3 Rupert, lulus pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019, penulis melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan S1 Manajemen lulus SBMPTN. Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan KKN di Desa Bukit Batu kec. Bengkalis. Kemudian penulis melaksanakan PKL di IZI Riau. Setelah KKN dan PKL penulis melaksanakan penelitian di Pt. Mitra Beton Mandiri di Pekanbaru. Pada Tanggal 25 Oktober – 15 Januari 2024. Dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**

### 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.