



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH

Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana S1, Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

MERRY FEBRIANI
NIM. 12070123300

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2025



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. WASTISIDDHI AMAGRA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

MERRY FEBRIANI
NIM. 12070123300

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

© 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, penyusunan laporan atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : Merry Febriani

NIM : 12070123300

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Semester : IX (sembilan)

**PENGARAUH DISIPLIN KERJA KESEHATAN DAN KESELAMATAN
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.
SWASTISIDDHI AMAGRA KEC. KAMPAR KIRI**

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

Dr. MULIA SOSIADY, S.E, MM, Ak

Nip : 197612172009011014

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Dr. HI. MAHYARNI, SE, MM

Nip : 197008261999032001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Nip: 197205132007012018



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Merry Febriani

NIM : 12070123300

Program : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan keselamatan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah

Tanggal Ujian : 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr JhonAfrizal, S.Hi, MA

NIP/NIK 197909112011011003

Sekretaris

Abdiana Ilosa, S.AP, M.PA

NIP/NIK. 198701162015032003

Penguji 1

Nurlasera SE, M.Si

NIP/NIK. 197306012007102003

Penguji 2

Shani, S.E, M.M

NIP/NIK. 197412112007102004



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2022

Tanggal : 14 Januari 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: Merry febrina

: 12070123300

: penghidupan 10 february 2002

: Ekonomi Dan Ilmu Sosial

: Manajemen

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

Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Kerelamatan Kerja (ks)
Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Swastadidhi Amagra kec.
Kampar kiri tengah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, Januari 2025



Merry febrina
NIM. 12070123300

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH

Oleh :

MERRY FEBRIANI
12070123300

Penelitian ini dilakukan di PT. Swastisiddhi Amagra. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja K3 terhadap produktivitas kerja pada Pt.swastisiddhi Amagra. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.swastisiddhi Amagra. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kesehatan dan keselamatan kerja K3 positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, sedangkan secara simultan memiliki pengaruh Disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja K3 secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 43,0% sedangkan sisanya 57,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3, Dan Produktivitas kerja

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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) ON PRODUCTIVITY AT PT. SWASTISIDDHI AMAGRA, KAMPAR DISTRICT, LEFT CENTER

By :

MERRY FEBRIANI

12070123300

This research was conducted at PT. Swastisiddhi Amagra. The aim of this research is to determine the effect of K3 health and safety work discipline on work productivity at Pt. Swastisiddhi Amagra. The data used is primary data and secondary data. The population in this study were all employees of PT. Swastisiddhi Amagra. The sampling method in this research used a saturated sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 26 program. The results of the research show that partially work discipline has a positive and significant effect on work productivity, K3 work health and safety is positive and significant on work productivity, while simultaneously it has a positive and significant effect on work discipline. K3 health and safety work together on work productivity at PT. Swastisiddhi Amagra. This shows that the occupational health and safety work discipline variable on work productivity is 43,0% while the remaining 57,0% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Discipline, K3 Work Health and Safety, and Work Productivity

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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil Alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Terutama dan yang paling utama penulis ucapkan terima kasih yang tiada batasnya teruntuk ayahanda Ahmad yusuf dan ibunda tercinta Miswati yang telah memberikan doa, dukungan dan telah bersusah payah berjuang banting tulang, memeras keringat, pergi pagi pulang petang, hujan panas dihadapi untuk membesarkan dan membiayai pendidikan penulis selama penulis dibangku perkuliahan. Semoga ayah dan mamak selalu dalam lindungan Allah SWT. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian ini masih jauh dari kata sempurna maka penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini banyak melibatkan pihak baik secara langsung maupun tidak secara langsung dan moril



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maupun materil, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, 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 Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, 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. Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E, M.M.Ak selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Meri sandora, S.E.,M.M. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
8. Kepada PT. Swastisiddhi Amagra yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

9. Kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan support terutama kakek Muhdirin dan nenek kasmi terima kasih telah kebersamai penulis dalam apapun yang penulis lakukan dan terima kasih atas doa dan semangat yang sudah diberikan kepada penulis.

10. Kepada kedua adikku Dwi Nur Ainun dan Bagas danurwenda terima kasih telah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas doa dan semangat yang diberikan kepada penulis.

Semua bantuan dukungan dan doa yang diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 01 Desember 2024

Penulis

Merry febriani

12070123300



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
UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia	17
2.1.3 Indikator manajemen sumber daya manusia	19
2.2 Disiplin Kerja	20
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.2.2 Faktor – Faktor disiplin kerja	21
2.2.3 Indikator Disiplin kerja	22
2.2.4 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja	26
2.2.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	27
2.3 Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)	28
2.3.1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)	28
2.3.2 Indikator kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)	29
2.3.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3)	30
2.4 Produktivitas kerja karyawan	32
2.4.1 Pengertian produktivitas kerja karyawan	32
2.4.2 Indikator Produktivitas kerja karyawan.	33
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	34
2.4.4 Kaitan Antara Variabel	34
2.5 Pandangan Islam Terhadap Penelitian	35
2.5.1 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam	35
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Keselamatan Kerja (k3)	36
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja	37
2.6 Penelitian Terdahulu	39



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.

2.7 Kerangka Berpikir	43
2.8 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	46
3.2 Jenis Dan Data Penelitian.....	46
3.2.1 Data kuantitatif.....	46
3.2.2 Data Primer	46
3.2.3 Data Sekunder	46
3.2 Populasi Dan Sampel	47
3.2.1 Populasi.....	47
3.2.2 Sempel.....	47
3.3 Metode Pengumpulan Data	48
3.3.1 Wawancara.....	48
3.3.2 Kuesioner	48
3.4 Skala Pengumpulan Data	48
3.5 Analisis Data	49
3.5.1 Analisis Kuantitatif	49
3.5.2 Uji kualitas Data.....	50
3.5.3 Uji Validitas	50
3.5.4 Uji Reliabilitas	51
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.5.6 Uji Normalitas.....	53
3.5.7 Uji Multikolinearitas	53
3.5.8 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.6 Analisis Linier Berganda.....	54
3.7 Uji Hipotesis.....	55
3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	55
3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	55
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.2 Visi Dan misi PT.Swastisiddhi Amagra.....	57
4.3 Jenis Dan Bahan Baku	58
4.4 Jadwal Shift Kerja.....	58
4.5 Struktur Organisasi.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Karakteristik Responden	60
5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.4 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	61



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 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	62
6 Analisis Deskriptif Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3.....	64
7 Analisis Deskriptif Produktivitas	65
8 Uji Kualitas Data.....	66
5.8.1 Hasil Uji Validitas.....	66
5.8.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
9 Uji Asumsi Klasik	67
5.9.1 Hasil Uji Normalitas	67
5.9.2 Uji Multikolinear.....	69
5.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
5.9.4 Uji autokorelasi	71
10 Uji Analisa Regresi Linear Berganda	72
11 Uji Hipotesis.....	73
5.11.1 Uji Parsial (T).....	73
5.11.2 Uji Simultan (F)	75
5.11.3 Uji Koefisien Determinasi (uji R^2).....	77
12 Pembahasan.....	78
5.12.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.....	78
5.12.2 Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja K3	79
5.12.3 Pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja K3 terhadap produktivitas kerja.....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
Satel Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 :	Data Pelanggaran Karyawan Terhadap Standar Pakaian dan Waktu Kerja PT. Swasisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.....	2
Tabel 1. 2 :	Data Absensi Karyawan Pt.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah Januari – Desember	4
Tabel 1. 3 :	Data Kecelakaan Kerja Pada Pt.Swastisiddhi Amagra Kec.Kampar Kiri Tengah.....	6
Tabel 1. 4 :	Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec.Kampar Kiri Tengah Tahun 2019 – 2023	9
Tabel 2. 1 :	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2. 2 :	Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel 5. 1 :	Tingkat Usia Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra.....	59
Tabel 5. 2 :	Jenis Kelamin Karyawan PT.Swastisiddhi Amagra.....	60
Tabel 5. 3 :	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra	61
Tabel 5. 4 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 5. 5 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Keselamatan K3.....	63
Tabel 5. 6 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas	64
Tabel 5. 7 :	Hasil Uji Validitas	65
Tabel 5. 8 :	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 5. 9 :	Hasil Uji Kolmogorov-Smimov	68
Tabel 5. 10 :	Hasil Uji Coefficients	69
Tabel 5. 11 :	Uji Autokorelasi	71
Tabel 5. 12 :	Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 5. 13 :	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 5. 14 :	Hasil Uji Simultan	75
Tabel 5. 15 :	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	76

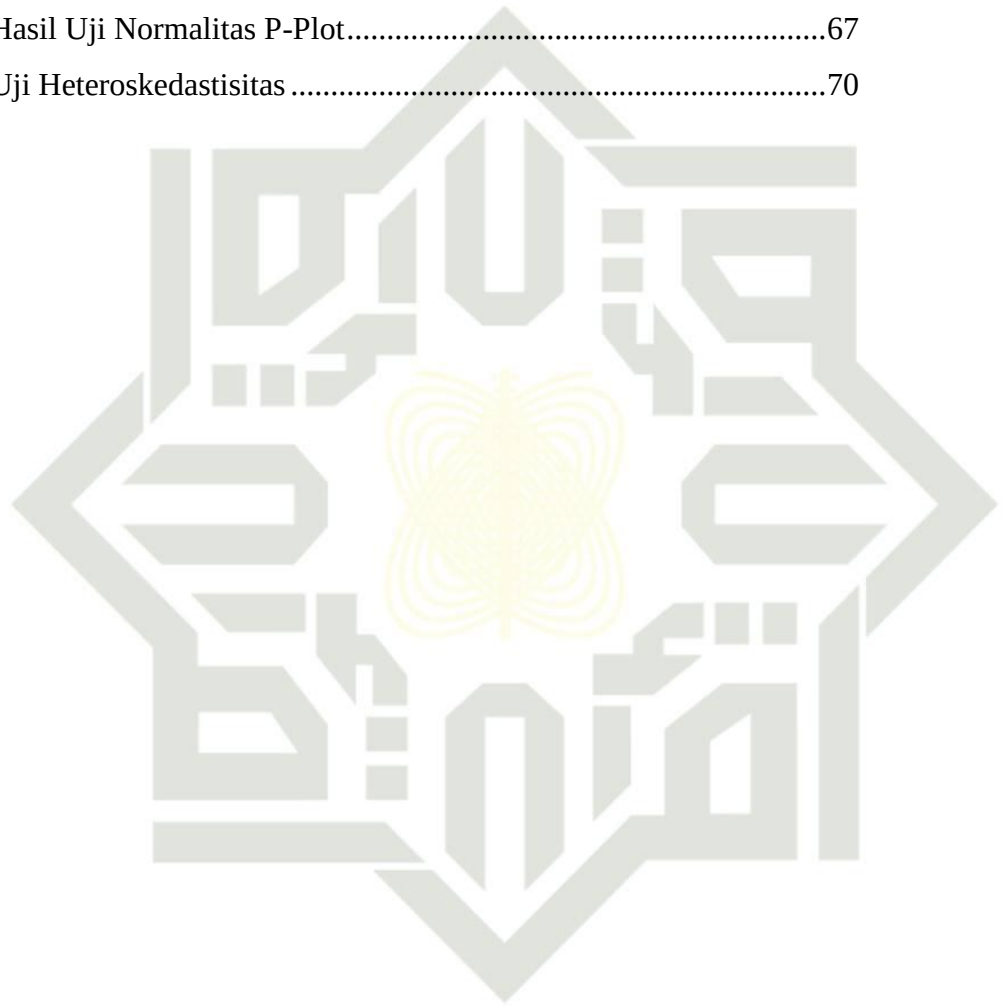


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Keselamatan Kerja K3 (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	43
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi PT. SWASTISIDDHI AMAGRA Kec. Kampar Kiri Tengah.....	58
Gambar 5. 1 : Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	67
Gambar 5. 2 : Uji Heteroskedastisitas	70



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi karena manusia adalah sumber penggerak suatu organisasi baik itu institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi atau perusahaan.

Faktor yang menentukan kinerja salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja sangat berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019: 118), disiplin merupakan faktor penentu kesuksesan dan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Disiplin juga merupakan suatu alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dalam hal ini kedisiplinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk suatu hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan



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.

disiplin kerja maka apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Masalah disiplin kerja saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, pulang sebelum waktu pulang dan pada istirahat banyak memilih makan diluar sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi. Harusnya karyawan mengerti bahwa disiplin kerja yang baik, maka akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri, maka diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pembentukan disiplin kerja para karyawan serta ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan (soejono,2000:67), dalam meningkatkan perusahaan dalam mengatur karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah memiliki aturan standar operasional prosedur (SOP) dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti beberapa pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (SOP). Berikut rincian pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (SOP):

Tabel 1. 1 : Data Pelanggaran Karyawan Terhadap Standar Pakaian dan Waktu Kerja PT. Swasisiddih Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah

No	Tahun	Jumlah pelanggaran	Peraturan yang dilanggar
1	2019	4	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13:00 WIB



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2020	2	Menggunakan kaos oblong
3	2021	1	Memakai sandal
4	2022	2	Tidak menggunakan <i>id card</i>
5	2023	3	Tidak menggunakan APD saat bekerja

Sumber : PT.Swastisiddhi Amagra Kec.Kampar Kiri Tengah

Pada tabel 1.1 dapat dilihat Pada tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang melanggar aturan kembali dari istirahat lebih dari jam 13:00 wib. Pada tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang melanggar aturan menggunakan kaos oblong. Pada tahun 2021 terdapat 1 karyawan yang melanggar aturan menggunakan sandal. Pada tahun 2022 terdapat 2 karyawan yang melanggar aturan tidak menggunakan id card. Pada 2023 terdapat 3 karyawan yang melanggar aturan tidak memakai APD saat bekerja.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu jajarannya di PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah, ketidakdisiplinan karyawan ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai standar operasional (sop) kepada karyawan. Selain itu kurangnya pemberian sanksi tegas bagi pelanggaran standar operasional prosedur (sop) juga menjadi rincian adanya sikap tidak disiplin dari karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

Selain permasalahan ketaatan terhadap aturan perusahaan, tindakan disiplin lainnya yang dilakukan karyawan yaitu masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, serta tidak masuk tanpa izin terlebih dahulu terhadap pimpinan. Pada tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

Tabel 1. 2 : Data Absensi Karyawan Pt.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah Januari – Desember

No	Tahun	Terlambat masuk kerja	Tidak masuk tanpa izin
1	2019	4	-
2	2020	2	1
3	2021	3	-
4	2022	2	3
5	2023	5	-

Sumber : PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

Pada tabel 1.2 dapat kita lihat pada tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang terlambat masuk kerja. Pada tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang terlambat masuk kerja, dan 1 tidak masuk tanpa izin. Pada tahun 2021 terdapat 3 karyawan yang terlambat masuk kerja. Pada tahun 2022 terdapat 2 karyawan yang terlambat masuk kerja, dan 3 tidak masuk tanpa izin. Pada tahun 2023 terdapat 5 karyawan yang terlambat masuk kerja .

Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Begitu juga dengan pendapat Suwardi dan Daryanto (2018:1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tubuh, di permukaan air, maupun di udara. Dalam Undang – Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja. Undang – Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam melaksanakan keselamatan kerja. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

Selain disiplin kerja, hal yang penting mempengaruhi produktivitas kerja kesehatan dan keselamatan kerja (K3), yang mana merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016 :161) kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi, fisik, sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Untuk mencegah tingkat kecelakaan pada karyawan PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah tegas menghimbau agar karyawan menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan menyatakan karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dalam bekerja. Akan tetapi didalam perusahaan karyawan di pabrik PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah menetapkan peraturan berupa sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan apabila karyawan kedapatan tidak menggunakan (APD) dengan lengkap maupun berstandarisasi, baik berupa teguran maupun pemotongan gaji dengan adanya sanksi tersebut perusahaan mengharapkan karyawan yang melanggar dan menaati peraturan sehingga kedisiplinan setiap karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 1.3 : Data Kecelakaan Kerja Pada PT.Swastisiddhi Amagra
Kec.Kampar Kiri Tengah**

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja (Kasus)	Deskripsi Kasus Kecelakaann
2019	3	1. Tergelincir diarea dekat mesin pengolahan akibat lantai licin oleh minyak sawit
		2. Tergores pisau pemotong TBS saat proses pemotong tandan buah segar (TBS)
		3. Cedera tangan saat membersihkan mesin pemeras akibat kontak dengan bagian yang masih bergerak pelan.
2020	2	1. Tertimpa cangkang sawit yang jatuh dari conveyor belt, menyebabkan benjolan kecil di kepala
		2. Tersandung pipa pembuangan air di dekat mesin boiler, mengakibatkan luka ringan di kaki
2021	2	1. Terkena percikan air panas boiler saat membuka katup, menyebabkan luka ringan di tangan.
		2. Cedera bahu akibat mengangkat keranjang sait dengan posisi yang salah
2022	1	1. Tergores conveyor belt saat memindahkan tandan sait yang macet, menyebabkan luka lecet ringan di tangan
2023	4	1. Tangan terjepit di pintu mesin pengolahan saat menutupnya, mengakibatkan memar ringan
		2. Tertimpa buah sait dari conveyor belt, mengakibatkan memar kecil di kaki.
		3. Tergelincir di tangga menuju ruang kontrol karena minyak

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 miliknya UIN Suska Riau			yang tumpah , meyebabkan luka ringan di siku
			4. Terkena percikan minyak sawit panas saat menuangkan ke tangki, menyebabkan iritasi ringan di tangan.

Sumber : PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah

Pada tabel 1.3 menunjukkan jumlah dan deskripsi kecelakaan kerja yang terjadi di pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Swastisiddhi Amagra, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, selama periode 2019-2023. Pada tahun 2019, tercatat 3 kasus kecelakaan kerja, meliputi tergelincir di area mesin, tergores pisau pemotong TBS, dan cedera tangan saat membersihkan mesin. Tahun 2020 terdapat 2 kasus, yaitu tertimpa cangkang sawit dari conveyor belt dan tersandung pipa pembuangan air. Pada tahun 2021, 2 kasus terjadi, yakni terkena percikan air panas dari boiler dan cedera bahu akibat salah posisi saat mengangkat keranjang sawit. Tahun 2022 mencatat 1 kasus, yaitu luka lecet ringan akibat tangan tergores conveyor belt saat memindahkan tandan sawit yang macet. Sementara itu, pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah kecelakaan dengan 4 kasus, meliputi tangan terjepit di pintu mesin, tertimpa buah sawit dari conveyor belt, tergelincir di tangga menuju ruang kontrol, dan terkena percikan minyak sawit panas. Kecelakaan-kecelakaan ini umumnya melibatkan faktor lingkungan kerja yang berisiko dan memerlukan perhatian terhadap keselamatan kerja.

Dalam melaksanakan suatu target produktivitas, sumber daya manusia sangat berperan penting untuk ditingkatkan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja dan juga dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan



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.

kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (nugroho, 2018). Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu, mengutip bahwa produktivitas mempunyai enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja diantaranya : Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan (Suroyo, 2019).

Memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka pada penelitian ini penulis akan menganalisis pengaruh disiplin kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah. PT.Swastisiddhi Amagra merupakan perusahaan terbesar di indonesia yang bergerak dibidang usaha.

memproduksi minyak (cpo) yang menerapkan disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan sistem yang melindungi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja (Suardi, [5]. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

PT.Swastisiddhi Amagra Kec.Kampar Kiri Tengah dalam usaha mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan menciptakan kedisiplinan dalam bekerja dan keamanan serta perlindungan dalam bekerja. maka karyawan tersebut akan bekerja dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

baik, karyawan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan adanya tingkat produktivitas pekerjaan pada perusahaan sehingga dapat diketahui perusahaan tersebut sudah maksimal apa belum dalam menjalankan tugas pada tabel 1 dapat dilihat data tingkat produktivitas pekerjaan karyawan selama periode tahun 2019 – 2023 dalam proses produksi.

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa jumlah produksi minyak (CPO), dari tahun ke tahun 2019 - 2023 mengalami naik turun, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produksi karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan produksi yang dihasilkan setiap tahun sebelum mencapai target dan dengan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan berdampak pada proses produksi.

Tabel 1. 4 : Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec.Kampar Kiri Tengah Tahun 2019 – 2023

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA (Org)	TARGET PRODUKSI (TON)	REALISASI REDUKSI (TON)	PRODUKTIVITAS KERJA /ORANG
2019	115	165.000	145.000	1.074
2020	111	168.000	159.000	1.135
2021	120	180.000	138.000	951
2022	106	170.000	158.757	1.110
2023	112	175.000	165.232	1.131

Sumber, PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwasannya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya selama 5 tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023. Hal ini terlihat dari data produktivitas bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan yang tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan tingkat produktivitas sebesar 1.135 ton, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2021 dengan tingkat produktivitas sebesar 951 ton,. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya.

Hasil Wawancara dengan salah satu dengan jajaran PT.Swastisiddhi Amagra terjadi penurunan produksi perusahaan berkaitan dengan yang diteliti.hal ini disebabkan karena beberapa karyawan tidak menggunakan waktunya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ketaatan karyawan dalam bekerja seperti masih adanya indisipliner yang ditakutkan karyawan dengan tidak memenuhi SOP yang berlaku, jarang menggunakan alat pelindung diri saat melaksanakan tugas di dalam pabrik dan keterlambatan pada saat jam masuk istirahat, kurangnya dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja dan sebagian karyawan dinilai belum mampu untuk bekerja sama dengan tim mengingat dalam menghasilkan output membutuhkan kerjasama antar karyawan.

Menurut pimpinan PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah bahwa hasil produksi setiap tahun dan bulannya tidak selalu meningkat atau tidak selalu menurun tetapi hasil produksi per bulannya bisa naik turun. Selain 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.

penurunan efektivitas dan efisiensi produksi ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh ketidak disiplin para karyawan karena Penurunan produktivitas kerja karyawan ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja. Karyawan yang tidak disiplin sangat mempengaruhi hasil produksi, misalnya terjadinya keterlambatan jam perebusan buah kelapa sawit, itu sangat mempengaruhi hasil proses.

Dari hasil (observasi) sementara yang dilakukan oleh penulis terlihat masih banyaknya karyawan yang belum kurang disiplin dalam bekerja, salah satunya melakukan kegiatan yang kurang produktif seperti menonton video atau memainkan game saat waktu luang selain itu banyak karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja. Berikut data absensi karyawan yang menunjukkan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja. Wawancara juga dilakukan terhadap Kepala Tata Usaha bagian produksi PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah. Terkait kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (K3). Kecelakaan kerja karyawan di PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah. terutama bagian produksi yang sering terjadi yaitu seperti terjatuh, terimpa benda jatuh, terjepit oleh benda, terkena arus listrik, kurangnya penerangan cahaya dan bayang-bayang gelap di tempat kerja yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja. Tindakan pencegahan sudah dilakukan seperti perusahaan telah melengkapi setiap pekerjaanya dengan alat pelindung diri seperti pelindung kepala (helm), masker, sepatu khusus, pelindung mata, dan alat keselamatan kerja lainnya. Munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan menjadi pusat perhatian dari berbagai



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.

kalangan organisasi, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan organisasi.

Kedisiplinan karyawan, pada keselamatan sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi karyawan agar dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Puspita (2019) menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh disiplin kerja dan Keselamatan Dan Terhadap Produktivitas Karyawan” menyimpulkan bahwa keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya salah satunya pada tempat penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling Insidental yang belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kesimpulan berbeda juga menjadi alasan diperlukannya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat menerangkan pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin kesehatan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah”



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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah ?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah?
3. Apakah disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.
2. Untuk menganalisis keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja dan keselamatan kerja (K3) serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku kuliah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman praktis dan menambah ilmu pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kecelakaan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat membantu dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen dalam melakukan keputusan dalam membantu program kedisiplinan serta menerapkan program keselamatan kerja (K3) yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peringkat produktivitas 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.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini agar digunakan sebagai acuan dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama .

1. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan .

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori yang digunakan pandangan islam penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan definisi operasional variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas dan menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengemukakan secara singkat sejarah perusahaan dan aktivitas perusahaan. Pada bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dari masalah disiplin kerja dan keselamatan 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.

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan dipaparkan hasil penelitian beserta analisisnya, serta pembahasan mengenai masalah yang dihadapi dan strategi penyelesaian dengan efisien.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini, untuk menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat menjadi panduan bagi pimpinan dan karyawan dimasa mendatang



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu SP Hasibuan (dikutip dalam Ruth Silaen et al., 2022) mengatakan bahwa ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, kompensasi, pengendalian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian merupakan fungsi fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan, perusahaan, masyarakat bahkan pemerintah mendapatkan tujuan, di mana karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, perusahaan mendapatkan laba sesuai dengan target yang ditentukan, masyarakat memperoleh barang atau jasa sesuai yang diproduksi oleh perusahaan dan pemerintah mendapatkan pajak dari penghasilan perusahaan.

2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dikutip dalam Ruth Silaen et al., 2022) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

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

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. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
- k. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Indikator manajemen sumber daya manusia

Ritonga et al.,2022 indikator sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Kualitas

Kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dihindari dengan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga dapat membantu kemajuan usaha.

b. Jumlah

Kualitas pekerjaan adalah ukuran volume dan jenis pekerjaan yang diselesaikan secara bersama untuk memenuhi tujuan organisasi demi efektifitas dan efisien.

c. Akuntabilitas

Menunjukan sejauh mana pekerja melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, menerima tanggung jawab atas hasil kerja infrastruktur dan fasilitas yang mereka gunakan, dan sikap 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d. Kerja Sama

Kesediaan seseorang karyawan guna bekerja optimal, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja.

e. Inisiatif karyawan

Adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah ditempat kerja tanpa harus menunggu arahan dari manajer, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajiban.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sari (2019:2) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan - peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Teori disiplin ini sama seperti teori dari Sinambela (2019:335) dan Hasibuan (2020:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Sinambela (2019:339) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2020:193) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas



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.

yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Contoh kedisiplinan seperti datang di kantor sebelum waktu masuk, menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang sudah ditentukan

2.2.2 Faktor – Faktor disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2002, dikutip dalam Maskur et al., 2024 , hlm.35).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempegaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kesiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.



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.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Teladan Pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pemimpin yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
 3. Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/instansi dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
 4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
 5. Waskat (Pengaasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
 6. Sanksi, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) menjelaskan bahwa ada 8 indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.

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.

Hasibuan (2020:195) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Teladan pimpinan

Hasibuan (2020:195) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan (Contoh) dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik pada bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Hasibuan (2020:195) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka serta

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.

keluarga. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Hasibuan (2020:196) Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Hasibuan (2020:196) Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Atasan harus selalu ada /hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Sanksi hukuman

Hasibuan (2020:197) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat membuat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan / terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan dan memotivasi untuk mengubah perilakunya dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Hasibuan (2020:197) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya. Sikap indisipliner

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. Hubungan kemanusiaan

Hasibuan (2020:198) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan tidak hanya dari karyawan itu sendiri, pemimpin juga memiliki peran untuk mempengaruhi kedisiplinan karyawan, seperti teladan pimpinan untuk mematuhi peraturan organisasi dan ketegasan pimpinan memberikan sanksi saat bawahannya melanggar peraturan organisasi. Indikator -indikator kedisiplinan berbeda - beda menurut para ahli, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui indikator apa saja yang memiliki pengaruh penting terhadap kedisiplinan karyawannya

2.2.4 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin Preventif dan disiplin korelatif :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Disiplin Korelatif

Disiplin korelatif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. (Arda 2017)

2.2.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut hasibuan (dalam hartono, 2022:127) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip” disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patu dan taat kepada sarana dan perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat kerja lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama bekerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit.



2.3 Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)

Menurut Suwardi dan Daryanto(2018) Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Menurut Banyuwangi et al dalam Buku Lating (2021) penerapan Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman,sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan,yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefektifan dan produktivitas kerja.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al (2022) Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.



2.3.2 Indikator kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)

Indikator menurut mangkunegara 2017 adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Keadaan lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

2. Pengaturan Udara

Pengaturan udara merupakan ruang lingkup yang memiliki ventilasi atau fasilitas kipas angin atau alternating current (AC) dengan harapan dapat memberikan akses udara untuk mengatur pemasukan udara segar ke dalam ruangan dan pembuangan udara yang pengap sehingga memberikan kenyamanan karyawan saat bekerja.

3. Pengaturan Penerangan

Pengaturan penerangan merupakan upaya dalam menstabilkan penyinaran pada tempat yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemakaian peralatan kerja atau alat pelindung diri merupakan alat yang bermanfaat untuk memberikan perlindungan sebagian tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kondisi fisik dan mental pekerja

Kondisi fisik pekerja merupakan kemampuan pekerja melaksanakan kegiatan dalam pekerjaannya, sedangkan kondisi mental pekerja merupakan kondisi pekerja yang berkaitan batin dan watak manusia. Kondisi fisik dan mental pekerja antara lain; kerusakan alat indra, stamina tidak stabil, emosi tidak stabil, kepribadian rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi lemah, motivasi kerja rendah, sikap ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

2.3.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3)

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat bergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan juga dapat mempengaruhi variabel lainnya. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut Kasmir, (2018, dikutip dalam Rst et al., 2021):

1. Kelengkapan peralatan kerja, maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.
2. Kualitas peralatan kerja, artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan

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.

keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan, maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya 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.
4. Ketegasan pimpinan, maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
5. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak melanggar. Hal karyawan ini tentu yang akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
6. Umur alat kerja, maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melawati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

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.

Adapun faktor yang dapat memengaruhi kesehatan kerja, kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan kerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) yaitu :

1. Udara, maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup.
2. Cahaya, kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.
3. Kebisingan, artinya suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran.
4. Aroma berbau, maksudnya 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 akan memengaruhi kesehatan karyawan.
5. Layout ruangan, tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

2.4 Produktivitas kerja karyawan

2.4.1 Pengertian produktivitas kerja karyawan

Menurut Kusriyanto (2000 : 2), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan 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.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 105), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Kemudian Nawawi (2009 : 157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat

2.4.2 Indikator Produktivitas kerja karyawan.

Indikator Produktivitas Kerja Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Sebagaimana menurut Sutrisno dikutip (dalam mawarni 2019), indikator produktivitas adalah :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas : Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja : Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu : Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Tiffin dan McCormick dalam (Rst et al., 2021) mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yang saling terkait berikut ini:

1. Faktor situasional, yaitu faktor yang memungkinkan individu berkembang dalam interaksinya dengan manusia lain. Yang termasuk ke dalam faktor situasional ini adalah lingkungan sosial, insentif, pengawasan dan pelatihan, karakter organisasi, lingkungan fisik, penataan dan ruang kerja, rancangan dan kondisi peralatan kerja, metode kerja.
2. Faktor individual, yaitu faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik dari lainnya yang mewarnai interaksi dalam suatu kelompok. Yang termasuk faktor individual adalah sikap, karakter pribadi, karakter fisik, minat dan motivasi, usia dan jenis kelamin, tingkat.

2.4.4 Kaitan Antara Variabel

1. Kaitan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dalam mengupayakan peningkatan produktivitas kerja karyawan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2011: 95).

2. Kaitan keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah menjamin K3 di lingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya (Suardi, 2007:50)

2.5 Pandangan Islam Terhadap Penelitian .

2.5.1 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu shalat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap muslim harus shalat dengan waktu yang telah ditentukan, jika tidak maka shalatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Dalam islam banyak ayat al quran dan hadist, yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.

Seperti hal nya Allah berfirman pada Qs surah An Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia*



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

kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(Q.S An-Nisa:59).

Dalam ayat di atas telah dijelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang. Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya adalah disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun tujuan perusahaan. Dari Abu Ubaid, hamba Abdurrahman bin Auf. Ia mendengar Abu Hurairah berkata, “*Rasulullah SAW bersabda, sungguh, pikulan seikat kayu bakar di atas punggung salah seorang kamu (lantas dijual) lebih baik daripada ia meminta-minta kepada orang lain, entah itu diberi atau tidak diberi.*” (HR. Bukhari\). Dari sabda Rasulullah SAW, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dapat mengasah seseorang menjadi pribadi yang jauh lebih mandiri. Disiplin menuntut seseorang harus terus berjuang dalam mencapai kesuksesan.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Keselamatan Kerja (k3)

Islam sangat menganjurkan umatnya bekerja dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran dimuka dan di belakangnya mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”. (QS. Al Ra’d: 11)

Isi makna kandungan Surat Ar-Ra'd ayat 11, diatas adalah “Bagi tiap tiap manusia ada beberapa malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa malaikat yang mencatat amalan-amalannya. Dan yang dikehendaki dalam ayat ini adalah malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.”

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang juga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan produktivitas perusahaan. Adapun ciri-ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengamanan khusus kepribadian ini pada kemampuan, keahlian, keterampilan, dan



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.

pengalaman pelakunya, sehingga tercapai kelaikan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri khusus yang dimilikinya pun berbeda-beda.

2. Banyak ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu potensi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati, ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tinggi kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mental baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Pandangan islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabdah Nabi Shallallahu Alaihi Wa Sallam yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadis diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “Sesungguhnya (nilai) pekerjaan ini tergantung pada apa yang diniatkan” (HR. Bukhari dan Muslim).

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat-niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada nilai pelakunya yang tergambar pada firman Allah Subhanahu Wa Ta’ala agar kita membatalkan sedekah (amal kebijakan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Allah Subhanahu Wa Ta’ala berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَّا ۚ عِلْمَ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaskan bahwa pandangan islam manusia harus selalu produktif.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hulu et al., 2022	Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor botomuzoi kabupaten nias	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1)Lingkungan kerja meubel Permata Wood sudah baik. Hal ini berdasarkan kelengkapan peralatan, fasilitas kerja, dan hubungan kerja. (2) Meubel Permata Wood menggunakan jenis tata ruang terbuka. Untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta memenuhi kebutuhan, mebel memperhatikan dimensi tata ruang. (3) Kinerja karyawan mebel Permata Wood cukup baik. Terdapat kriteria khusus untuk menilai kinerja karyawan, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, dan kualitas personal. (4) Lingkungan kerja dan tata ruang meubel Permata Wood Memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan
2	Amirul mukminin, asri	Pengaruh beban kerja	Hasil penelitian menunjukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	rahian 2023	dan kesehatan dan keselamatan k3 terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan pertanahan nasional kabupaten dompu	beban kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu
4.	Mukrodi 2020	Peranan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga ketika karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik maka produktivitas karyawan juga akan semakin maksimal. Namun, ketika motivasi dan disiplin kerja kurang baik maka produktivitas juga akan kurang maksimal.
4.	Ferdy Roring Rita N. Taroreh Gabriela J. Lontaan 2024	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) serta sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta sarana prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara
5.	Nurvi Oktiani , Zahra Nur Haliza 2024	Pengaruh penerapan disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja	Didapatkan hasil yaitu baik disiplin kerja dan produktivitas kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Avelin Triani Veronica Sinaga dan Innocentius Bernarto 2021	Pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan job stress terhadap work productivity pada perawat di rumah sakit	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No

7.

8.

Nama Penelitian

Judul Penelitian

Hasil Penelitian

xyz jakarta

terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Job stress berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ.

Fira Indarwati, Hammam Zaki, Ikbal Akhmad (2021)

Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Penerapan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Secara keseluruhan penerapan disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur.

Iman Adisatya Wibowo (2021)

Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Insentif Kerja (X3)

Hak Cipta

Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

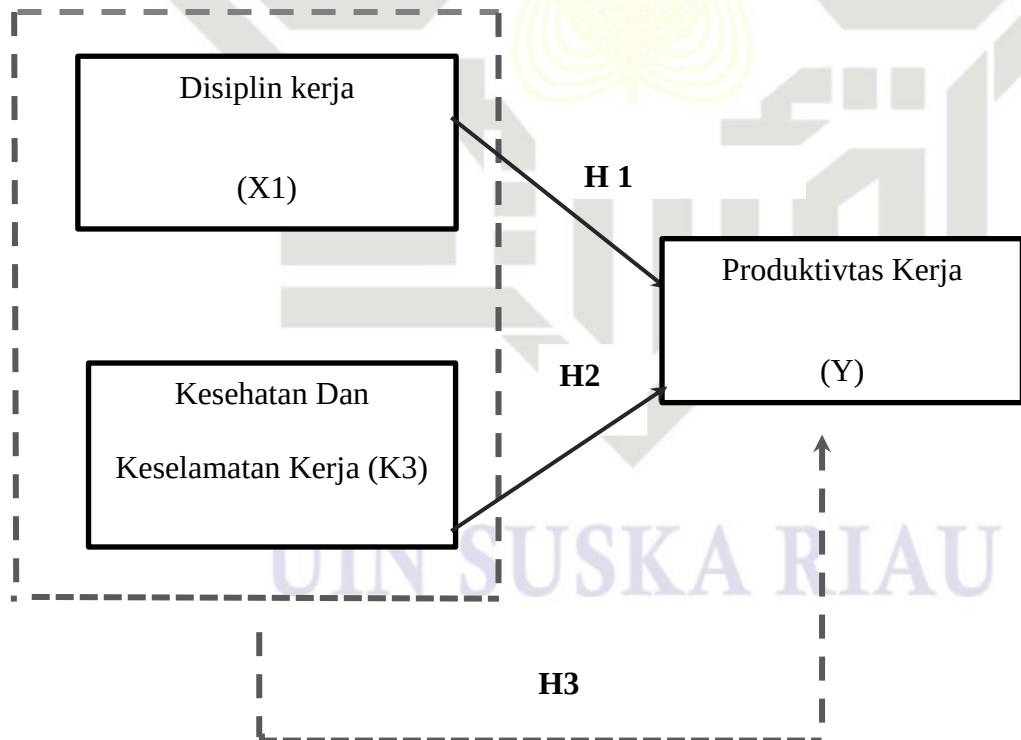
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Catur Hadi Prabowo dan Widodo (2018)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. K3 (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Insentif Kerja (X3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari.
10.	Kevin Rei Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado	Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berparuh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 3. Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

2.7 Kerangka Berpikir

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas peneliti terdahulu, dengan demikian dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

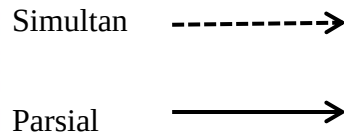
Gambar 2. 1:Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Keselamatan Kerja K3 (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)



(Sumber : Rei Samahati, 2020)



Keterangan :



Dari gambar 2.1 dapat di identifikasikan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Kerangka pemikiran dalam penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu disiplin kerja dan keselamatan kerja K3 .sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, dikutip dalam Santosa & Putri Luthfiyyah, 2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut. Berdasarkan landasan teori di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.
- H2 : Diduga keselamatan kerja K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan keselamatan kerja k3 berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

Tabel 2. 2 : Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	sekala
Disiplin kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2020:193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukum Hasibuan (2020:194)	liker
Kesehatan Dan Keselamatan kerja (X ₂)	Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Suwardi dan Daryanto(2018)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja. 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental kerja Mangkunegara (2017)	Liker
Produktivitas Kerja (y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Nawawi (2009 : 157)	1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu mawarni (2019)	Liker

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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah yang beralamat di Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Swastisiddhi Amagra bagian produksi.

3.2 Jenis Dan Data Penelitian

3.2.1 Data kuantitatif

Studi oleh (Ahyyar et., 2020) mengartikan penelitian kuantitatif adalah penelitian ekstensif menggunakan angka-angka dalam tahap pengumpulan analisis serta pelaporan data.

3.2.2 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, baik melalui wawancara, kuesioner, maupun observasi langsung. Data ini mencakup informasi yang dikumpulkan secara langsung dari responden atau objek penelitian.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, melainkan diperoleh dari media perantara. Data ini biasanya berupa dokumen, catatan, laporan historis, dan arsip yang telah tersusun sebelumnya



3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

3.2.2 Sempel

Menurut Sugiyono (2019) Sempel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat disimpulkannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Definisi teknik sampling menurut Sugiyono (2019) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *probability sampling*.

Simple Random sampling menurut Sugiyono (2019) adalah dikatakan sikap (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan rumus Slovin dalam yaitu 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.

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e2 = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum mengumpulkan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis data penelitian.

3.3.2 Kuesioner

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

3.4 Skala Pengumpulan Data

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan-



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

pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang diukur, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2013:230):

Kriteria Skor Penilaian

- Sangat setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (ST)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

3.5 Analisis Data

Meninjau dan memperdebatkan data satu per satu setelah dikenali dan dikategorikan hingga pada titik koreksi kesalahan disebut analisis data (Dawa et al., 2020). Salah satu proses metode yang digunakan adalah analisis data seperti mengumpulkan dan mengatur informasi dari dokumen, catatan lapangan, dan wawancara. melakukan penelitian dan menyimpulkan hasilnya dengan cara yang dapat dimengerti oleh diri sendiri dan juga orang lain

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Menurut (Ahyar et al., 2020) analisis kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berbentuk angka pada tahap pengumpulan, analisa serta presentasi data



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

3.5.2 Uji kualitas Data

Penggunaan uji reabilitas serta validitas sebagai evaluasi kualitas data pada studi kali ini.

3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk membuktikan alat ukur dapat diandalkan atau tidak. Pengujian validitas membantu melihat apakah pernyataan dalam survei dianggap tidak relevan dan harus diganti. Pengujian statistik dapat dilakukan secara manual atau dengan software SPSS di komputer. Untuk menentukan nilai korelasi antar komponen seluruh alat ukur harus menggunakan rumus korelasi Pearson product moment yang mengkorelasikan setiap komponen instrumen dengan skor keseluruhan dan $\alpha = 5\%$ (Sugiyono, 2019).

$$R = \frac{(N \cdot \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\})}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien validitas item yang sedang dievaluasi
 x = Skor yang diperoleh oleh subjek dari setiap item i
 y = Skor total instrumen yang diperoleh oleh subjek
 n = Total responden yang berpartisipasi dalam uji instrumen
 $\sum x$ = Total dari semua skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Total dari semua skor dalam distribusi y
 $\sum xy$ = Total perkalian dari pengamatan variabel x dan variabel y
 $\sum x^2$ = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi x
 $\sum y^2$ = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi y

Dasar pengambilan keputusan meliputi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung (hitung) $>$ dari nilai koefisien validitas tabel (r Tabel), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan valid
2. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung (rhitung) $<$ nilai koefisien validitas tabel (r Tabel), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan tidak valid.

Sebagaimana dijelaskan di atas, apabila koefisien suatu item dengan total item mencapai atau melampaui 0,3, maka item tersebut dianggap diterima. Namun, jika koefisien antara suatu item dan total item berada di bawah 0,3, maka item tersebut dianggap tidak dapat diterima.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Untuk memastikan reliabilitas instrumen dilakukan uji reliabilitas. Koefisien Cronbach Alpha minimum 0,6 digunakan dalam perhitungan (Sugiyono, 2019). Rumus berikut ini menjadi dasar metodologi yang digunakan untuk menilai reliabilitas setiap tes. Untuk memastikan reliabilitas instrumen dilakukan uji reliabilitas. Koefisien Cronbach Alpha minimum 0,6 digunakan dalam perhitungan (Sugiyono, 2019). Rumus berikut ini menjadi dasar metodologi yang digunakan untuk menilai reliabilitas setiap tes.

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

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas, suatu instrumen tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6.

$\sum Si$ = Variasi total pada skor setiap item S_t berarti varians total.

K = Jumlah barang

Interpretasi atau reliabilitas cronbach alpha dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,00 hingga 0,21 menandakan tingkat reliabilitas yang rendah.
2. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,21 hingga 0,40 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sedang.
3. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,41 hingga 0,60 menandakan tingkat reliabilitas yang cukup.
4. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,61 hingga 0,80 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.
5. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,81 hingga 1,00 menandakan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Keakuratan data dinilai dengan menggunakan uji asumsi tradisional (N.

L. Suryani, 2019). Untuk melakukan hal ini, perlu dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik.



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

3.5.6 Uji Normalitas

Diasumsikan berdistribusi normal harus dipenuhi agar analisis parametrik dapat diterapkan. Oleh karena itu, memastikan bahwa data tersebut normal sangat penting. Metode grafik Z (normal probability plot) adalah tes yang paling banyak digunakan. Data dianggap berdistribusi normal apabila sebarannya pada grafik berpusat pada garis diagonal dan arahnya berimpit dengan garis diagonal (Cahyaniwati, 2023).

3.5.7 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan mengevaluasi korelasi mempunyai hubungan antara variabel bebas dalam metode regresi (Sugiyono, 2019). Ghozali (2018) untuk mengevaluasi uji tersebut, bisa memperhatikan nilai tolerance serta nilai faktor inflasi varian (VIF). Kedua nilai tersebut menunjukkan sejauh mana variabel independen dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Dalam proses pengambilan keputusan, langkah-langkah uji multikolinearitas meliputi :

1. Berdasarkan nilai tolerance a)
 - a. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Apabila nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,1, menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - a. Apabila nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

3.5.8 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Basit, Sutikno, 2020) Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk evaluasi ketidaksamaan pada varian residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi

3.6 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen dengan dua atau lebih independen variabel. Jika bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi produksi karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja

X1 = Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

X2 = Variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error).



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

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (uji T) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 & X_2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji adalah:

- a. Jika $\text{Sig } t \text{ hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika $\text{Sig } t \text{ hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 Disiplin kerja X_2 Kesehatan dan keselamatan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y produktivitas kerja). Analisis uji F dilakukan dengan membanding F hitung dengan F tabel dan dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dengan F tabel sebagai berikut:

- a. Jika $F \text{ Hitung} > F \text{ tabel} < (\text{sig}, 0,05)$ maka dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F \text{ Hitung} < F \text{ tabel} < (\text{sig}, 0,05)$ maka dikatakan mempunyai pengaruh tidak signifikan.

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Studi oleh Basyit, Sutikno (2020) menyatakan Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi sebagai ukuran guna mengevaluasi variabel independen (X) dapat menyatakan variasi dalam variabel dependen (Y) secara baik. Semakin rendah

nilai R^2 , semakin terbatas kapabilitas variabel independen untuk menerangkan variasi dalam variabel dependen



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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Sejarah singkat terbentuknya PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah.

Nama Perusahaan : PT. Swastisiddhi Amagra

Alamat : Bina Baru Kec. Kampar Kiri Tengah

Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah, kabupaten kampar. Luas lokasi pabrik termasuk sarana dan prasarana untuk pengolahan air limbah maupun kolam penampungan air dan perumahan karyawan adalah 8,80 Ha, mulai beroperasi pada tahun 2006.

Lokasi areal pabrik kelapa sawit berjarak = 42 KM dari kota Pekanbaru menuju kota lipak kain yang benar belok ke arah timur memasuki jalan penghidupan desa simalinyang

4.2 Visi Dan misi PT.Swastisiddhi Amagra

1. Menjadi menjadi perusahaan nasional yang solid dari hulu hingga hilir dalam bidang kelapa sawit
2. Membangun usaha bersama dengan masyarakat untuk kesejahteraan bersama
3. Membangun secara berkesinambungan tanpa merusak lingkungan untuk mencapai *Green product*.



4.3 Jenis Dan Bahan Baku

Produk yang dihasilkan oleh PT. SWASTISIDDHI AMAGRA terdiri dari *Crude Palm Oil* (CPO). Bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) diperoleh dari kebun yang berada disekitar lokasi pabrik serta kebun masyarakat sekitar. Kebutuhan bahan baku sebesar 60 ton/jam dengan jam kerja per hari 24 jam (3 shift) adalah 1200 ton/hari atau 30.000 ton/bulan selama 25 hari kerja per bulan maka dibutuhkan 360.000 ton TBS/tahun. Pada proses pembuatan minyak kelapa sawit, banyaknya minyak yang diperoleh selain tergantung pada kandungan minyak yang terdapat dalam TBS, juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan peralatan mesin yang digunakan.

4.4 Jadwal Shift Kerja

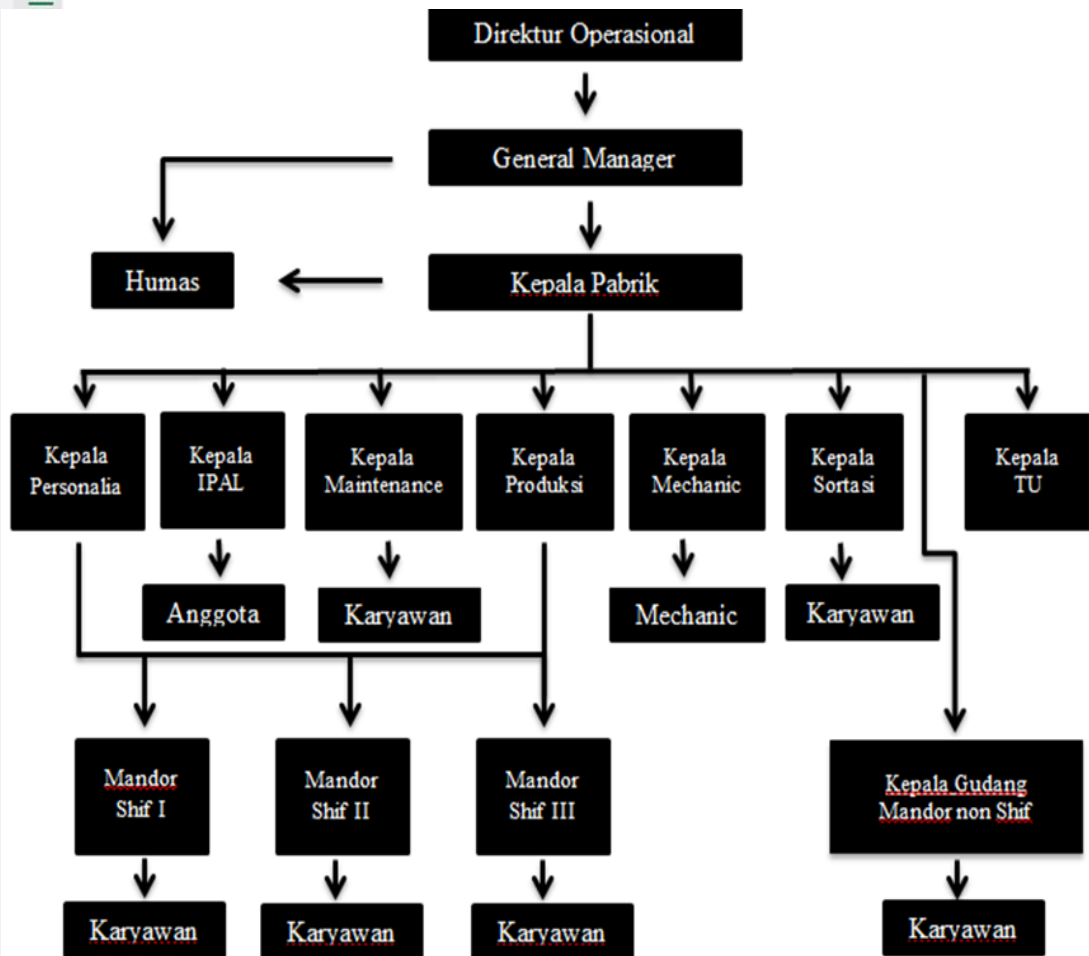
PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah beroperasi selama 24 jam dengan pembagian shift kerja sebagai berikut :

1. Shift I : 07 : 00-15:00
2. Shift II : 15:00-23:00
3. Shift III : 23:00-07:00

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

4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi PT. SWASTISIDDHI AMAGRA Kec. Kampar Kiri Tengah



Sumber : PT.Swastisiddhi amagra Kec. Kampar Kiri Tengah

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja K3 terhadap produktivitas kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil hipotesis kedua secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja .
3. Hasil hipotesis ketiga secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja K3 berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,43. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja kesehatan dan keselamatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 4,3% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6.4.2.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengusulkan saran sebagai berikut:

1. pada Pimpinan Perusahaan perlu memperhatikan lagi pengawasan yang ketat terhadap karyawan dengan menegur karyawan yang masih melanggar tidak menggunakan seragam yang ditentukan dan yang melanggar jam kerja seperti jam istirahat karyawan yang sudah waktunya selesai tetapi karyawan masih ada yang lalai dalam jam kerja tersebut.
2. Pimpinan Perusahaan perlu memperhatikan dalam Kesehatan karyawan dengan Adanya Extra fooding susu, makanan yang bergizi setiap minggu sekali supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja. Kondisi fisik mental karyawan dalam kondisi prima dapat mempengaruhi kecelakaan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja.
3. PT.swastisiddhi Amagra sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan karena dengan adanya pengawasan dari Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas pun menaik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adisatya Wibowo, I. (2021). PROGRAM KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 2(1), 88–100.
- Alia, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manjemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Handayati, R., & Rafikah Zulyanti, N. (208 C.E.). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS), DEBT TO EQUITY RATIO, (DER), DAN RETURN ON ASSETS (ROA) TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 3(1), 615–620.
- Heryati, A., & Menzata Z, R. A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini MANDIRI*, 9(1), 71–76. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.470>
- Hayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF*, 2(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Hutu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Indah Sari, R. N., & Siti Hadijah, H. (206 C.E.). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021a). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 343–352.
- Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021b). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 343–352.
- Lontaan, G. J., Taroreh, R. N., & Roring, F. (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 1–11.
- Maskur, Noor Wahidin, M., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (A. Pardede, Ed.; Cetakan Pertama). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Mukrodi, M. (2022). Peranan motivasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3), 497–503. <https://doi.org/10.29210/175300>
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT RICKSTAR INDONESIA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1–11.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Rahman, A., & Amirul mukminin. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN DOMPU. *Jurnal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(2), 115–122.
- Rosamahati, K. (2020). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN ALIH DAYA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Rostika, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL SWABUMI*, 9(2), 154–165.
- Ruth Silaen, N., Nurlaeli, A., Asir, M., Sugih Arta, I. P., Agustina S, L., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Buha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki 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.

Sihotang, R., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)* (N. Rismawat, Ed.; Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://www.researchgate.net/publication/366668938>

Santosa, S., & Putri Luthfiyyah, P. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI GAMEFIELD HONGKONG LIMITED. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.

Selawati, I., & Khurosani, A. (2018). PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1–19. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Triani Veronica S, A., & Bernarto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, DAN JOB STRESS TERHADAP WORK PRODUCTIVITY PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT XYZ JAKARTA. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*, 8(3), 872–887.

Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta Edisi* : 60.

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (AlFitri, Ed.; Cetakan ke-1). PT RajaGrafindo Persada.



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
UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**LAMPIRAN
KUISONER**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT.SWASTISIDDHI AMAGRA KEC.KAMPAR KIRI TENGAH**

Kepada yth,
Bapak / Ibu

Di

PT. Swastisiddhi Amagra

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Merry febriani, mahasiswi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir semester yaitu SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar sarjana ekonomi S.E. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaannya untuk meluangkan waktu nya guna mengisi kuisisioner yang saya lampirkan.mengenai ‘‘pengaruh disiplin kerja kesehatan dan keselamatan (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra Kec. Kampar Kiri Tengah’. Saya mohon kesediaan bapak/saudara/i untuk mengisi kuisisioner sesuai pendapat dan pengalaman masing – masing. Semua respon dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan penelitian yang dilakukan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah dilakukan, saya ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut bisa hubungi

Whatsapp hp : 0859-7259-5345

Hormat Saya,

UIN SUSKA RIAU

Merry Febriani

120702123300

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : ... tahun

Jenis kelamin : ☐ laki laki ☐ Perempuan

Pendidikan terakhir : ☐ SMP ☐ Diploma ☐ S2

☐ SMA ☐ S1 ☐ S3

☐ 1-6 Bulan ☐ 6-10 Tahun ☐ ≥

☐ 16 Tahun ☐ 1-5 Tahun ☐ 11-15

B. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

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

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari bapak/Ibu, dan dimohon memberikan jawaban yang sebenar nya.
 4. Lembaran yang diisi lengkap. Mohon dikembalikan kepada peneliti atau yang menyerahkan kuisisioner ini.
- Atas partisipasi bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Variabel Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	ST
1	Sejauh mana anda merasa memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja ?					
2	Apakah Anda merasa bahwa sikap disiplin pimpinan memotivasi Anda untuk lebih disiplin dalam bekerja ?					
3	Sejauh mana Anda setuju bahwa gaji yang Anda terima mempengaruhi motivasi kerja Anda?					
4	Sejauh mana Anda setuju bahwa aturan disiplin yang diterapkan di perusahaan ini adil?					
5	Seberapa sering Anda menerima umpan balik dari atasan terkait kinerja dan disiplin kerja Anda?					
6	Apakah Anda merasa bahwa sanksi hukuman efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan?					
7	Sejauh mana Anda setuju bahwa ketegasan atasan dalam menerapkan aturan disiplin penting untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan?					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

89	Sejauh mana Anda merasa bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan?					
----	--	--	--	--	--	--

Variabel Kesehatan Dan Keselamatan kerja K3

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	ST
1	Apakah penerangan di tempat kerja cukup baik?					
2	Apakah Anda merasa kualitas udara di ruang kerja cukup baik?					
3	Apakah penerangan di ruang kerja cukup baik?					
4	Apakah anda menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya ?					
5	Apakah Anda merasa bahwa kondisi fisik dan mental Anda memadai untuk melakukan tugas kerja?					

Variabel Produktivitas kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	ST
1	Saya merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
2	Seberapa penting Anda merasa bahwa peningkatan					

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	keterampilan mempengaruhi hasil kerja Anda?					
	Saya sering mengalami kegagalan dalam mencapai target kerja, tetapi saya tidak menyerah.					
	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan diri karyawan ?					
	Saya merasa bahwa hasil kerja saya dapat diandalkan dan konsisten					

Lampiran 2 Tabulasi

Responden	Variabel Displin Kerja								Jumlah
	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	
1	4	4	4	3	1	5	2	4	27
2	3	4	5	5	3	5	4	5	34
3	4	5	4	3	5	4	5	4	34
4	3	4	2	4	4	3	5	3	28
5	2	5	4	2	5	4	4	5	31
6	2	3	5	4	5	4	2	5	30
7	4	4	5	4	5	3	3	5	33
8	5	4	4	5	3	5	4	5	35
9	3	1	3	4	3	1	5	3	23
10	4	4	4	2	5	3	5	5	32
11	5	5	3	5	4	3	4	1	30
12	1	4	1	3	4	4	2	4	23
13	3	5	4	3	5	3	5	2	30
14	4	4	4	3	5	4	1	5	30
15	4	2	3	2	4	2	5	2	24
16	3	3	4	3	2	3	3	4	25
17	2	4	5	4	3	4	4	4	30
18	4	4	5	2	3	4	4	2	28
19	3	4	5	3	4	4	3	4	30
20	4	4	4	4	3	5	3	4	31
21	2	2	2	3	4	4	3	4	24
22	5	3	3	1	4	4	5	3	28
23	5	2	2	3	5	3	3	4	27
24	4	4	2	4	5	2	3	5	29
25	5	4	3	4	3	4	3	4	30
26	4	5	2	5	1	5	5	2	29
27	5	4	5	4	5	5	4	5	37
28	5	3	2	4	3	4	5	5	31
29	1	4	2	1	3	5	4	4	24
30	4	4	4	3	2	5	3	5	30
31	4	4	3	5	3	3	1	5	28
32	5	3	4	3	5	4	5	3	32
33	5	4	5	4	5	5	4	5	37
34	4	5	4	3	4	5	5	2	32
35	5	4	4	2	3	4	2	5	29
36	3	2	5	2	5	3	5	3	28
37	4	5	4	2	5	5	2	3	30
38	5	4	5	2	5	3	4	5	33

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

39	2	4	4	2	4	5	4	3	28
40	4	4	4	3	4	3	5	2	29
41	4	4	5	4	5	4	5	4	35
42	5	3	3	3	4	5	4	5	32
43	4	4	5	5	5	4	5	4	36
44	3	4	3	4	3	5	4	5	31
45	5	3	4	3	5	4	4	4	32
46	4	4	2	3	4	4	3	5	29
47	3	4	5	4	3	5	3	4	31
48	2	5	3	4	4	2	5	3	28
49	3	3	4	2	3	5	4	5	29
50	2	4	5	3	5	4	5	2	30
51	5	4	4	3	5	3	5	4	33
52	2	3	3	5	4	4	5	5	31
53	5	5	5	4	4	5	5	5	38
54	4	2	4	3	2	4	5	5	29
55	3	2	4	3	4	5	3	4	28
56	2	3	4	2	3	2	5	4	25
57	2	4	5	3	3	4	4	5	30
58	4	5	3	5	4	2	3	4	30
59	5	3	4	3	3	5	4	4	31
60	2	4	4	3	4	3	4	3	27

Responden	Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja					
	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	Jumlah
1	4	5	4	3	4	20
2	5	4	4	5	3	21
3	5	1	5	4	3	18
4	4	4	5	4	3	20
5	5	4	5	5	5	24
6	5	4	5	4	4	22
7	4	5	4	5	5	23
8	3	3	5	4	4	19
9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	3	3	5	21
11	5	5	5	5	5	25
12	3	3	4	4	4	18
13	5	5	4	4	5	23
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	3	4	4	18
16	4	3	4	4	5	20
17	4	4	4	3	4	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	5	5	24
21	5	4	3	3	5	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	3	3	5	19
24	5	5	4	4	3	21
25	5	4	5	4	4	22
26	4	3	4	5	4	20
27	5	4	3	5	5	22
28	5	3	3	4	5	20
29	5	4	3	3	5	20
30	3	5	5	3	3	19
31	5	2	4	5	5	21
32	4	5	5	4	5	23
33	5	3	3	3	3	17
34	3	5	5	4	3	20
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	3	5	4	21
37	5	4	5	5	5	24
38	4	5	4	5	5	23
39	5	3	3	4	4	19
40	4	4	3	5	5	21
41	5	5	3	5	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	3	5	4	21
44	5	5	4	5	5	24
45	4	5	4	3	5	21
46	5	3	5	5	5	23
47	4	5	3	3	5	20
48	3	4	4	5	5	21
49	5	4	4	5	5	23
50	5	5	5	4	5	24
51	4	3	4	5	5	21
52	5	3	5	3	4	20
53	3	5	4	5	4	21
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	3	4	5	22
56	4	4	3	5	3	19
57	5	3	4	4	5	21
58	4	5	4	3	5	21
59	5	3	3	4	5	20
60	3	4	3	3	3	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Variabel Produktivitas Kerja (Y)					
	Y1.P1	Y1.P2	Y1.P3	Y1.P4	Y1.P5	Jumlah
1	4	5	3	4	3	19
2	4	4	4	3	5	20
3	5	3	5	4	4	21
4	3	3	4	4	4	18
5	4	5	4	3	5	21
6	5	4	5	3	5	22
7	5	4	5	5	5	24
8	4	5	3	5	4	21
9	5	4	3	4	3	19
10	5	4	4	3	5	21
11	5	5	4	5	5	24
12	4	4	4	3	4	19
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	3	4	21
15	4	4	5	4	5	22
16	5	3	4	5	5	22
17	5	4	2	4	5	20
18	5	4	5	3	4	21
19	4	4	4	3	5	20
20	5	5	5	5	4	24
21	3	4	3	4	4	18
22	5	3	3	4	5	20
23	3	4	5	3	5	20
24	4	3	4	4	3	18
25	5	3	4	4	5	21
26	4	5	5	5	5	24
27	3	3	3	4	4	17
28	5	4	4	5	4	22
29	4	5	4	3	5	21
30	5	4	5	5	5	24
31	3	4	4	3	5	19
32	5	5	4	5	5	24
33	5	4	5	5	4	23
34	5	4	4	5	5	23
35	5	4	3	3	3	18
36	5	5	4	4	5	23
37	4	5	4	3	3	19
38	5	4	5	5	5	24
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	4	5	23

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.

41	5	3	3	5	5	21
42	4	5	3	4	5	21
43	5	4	5	4	4	22
44	3	4	4	5	5	21
45	4	5	5	5	4	23
46	5	3	4	5	5	22
47	3	5	5	5	5	23
48	5	4	3	4	5	21
49	5	5	5	5	3	23
50	4	5	4	5	5	23
51	5	3	5	3	3	19
52	5	5	5	4	5	24
53	4	3	5	5	5	22
54	5	5	4	5	3	22
55	4	5	4	5	5	23
56	5	3	5	3	5	21
57	3	4	5	4	5	21
58	4	5	3	4	4	20
59	3	4	4	3	5	19
60	4	5	3	4	3	19

Lembar Uji Validitas Disiplin kerja
Correlations

		DISIPLIN KERJA	X1.2	X1.3	X1.4
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,030	,078	,135
	Sig. (2-tailed)		,823	,553	,305
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,030	1	,128	,207
	Sig. (2-tailed)	,823		,329	,112
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,078	,128	1	-,032
	Sig. (2-tailed)	,553	,329		,808
	N	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,135	,207	-,032	1
	Sig. (2-tailed)	,305	,112	,808	
	N	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,090	,081	,183	-,117
	Sig. (2-tailed)	,493	,541	,163	,375
	N	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	,091	,203	,214	-,017
	Sig. (2-tailed)	,490	,119	,100	,900
	N	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	,051	-,035	,117	-,040
	Sig. (2-tailed)	,700	,791	,374	,761
	N	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	,057	-,128	,067	,115
	Sig. (2-tailed)	,668	,331	,609	,383
	N	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,516**	,423**	,551**	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002
	N	60	60	60	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)

Correlations

		K3	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
K3	Pearson Correlation	1	-,068	,061	,141	,368**
	Sig. (2-tailed)		,608	,646	,284	,004
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-,068	1	,045	,090	,202
	Sig. (2-tailed)	,608		,731	,494	,122
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,061	,045	1	,157	-,028
	Sig. (2-tailed)	,646	,731		,230	,830
	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,141	,090	,157	1	,211
	Sig. (2-tailed)	,284	,494	,230		,105
	N	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,368**	,202	-,028	,211	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,122	,830	,105	
	N	60	60	60	60	60
VAR0000	Pearson Correlation	,497**	,532**	,461**	,591**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Produktivitas Kerja

Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA	Y.2	Y.3	Y.4
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	1	-,024	,110	,191
	Sig. (2-tailed)		,854	,403	,143
	N	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	-,024	1	,011	,149
	Sig. (2-tailed)	,854		,931	,255
	N	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,110	,011	1	,130
	Sig. (2-tailed)	,403	,931		,322
	N	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,191	,149	,130	1
	Sig. (2-tailed)	,143	,255	,322	
	N	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	-,037	-,048	,180	,119
	Sig. (2-tailed)	,781	,715	,170	,365
	N	60	60	60	60
T	Pearson Correlation	,474**	,420**	,566**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000
	N	60	60	60	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,224	8

Uji Reliabilitas Kesehatan Dan Keselamatan (K3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,385	5

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,305	5

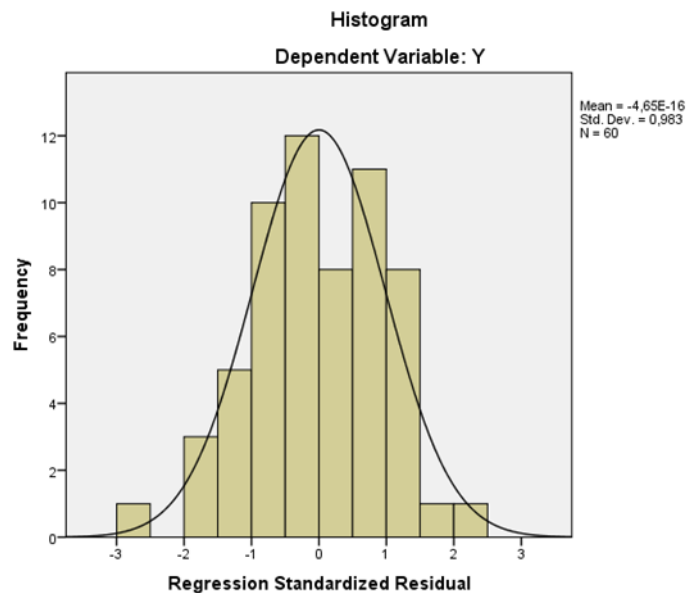
UIN SUSKA RIAU

Lampiran Uji Kumulatif

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,93684489
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,743
Asymp. Sig. (2-tailed)		,640

Uji Normalitas

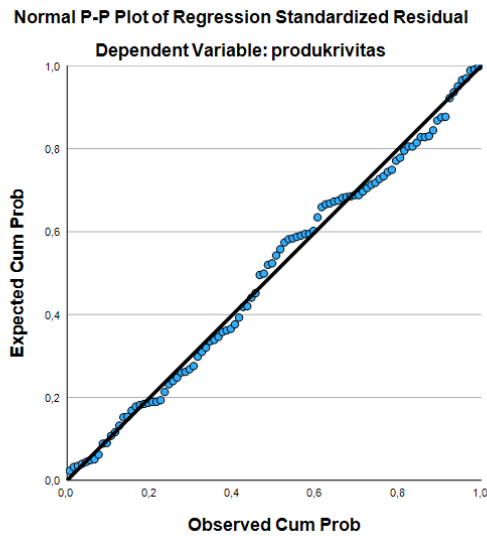


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji multikolinearitas

Coefficients^a

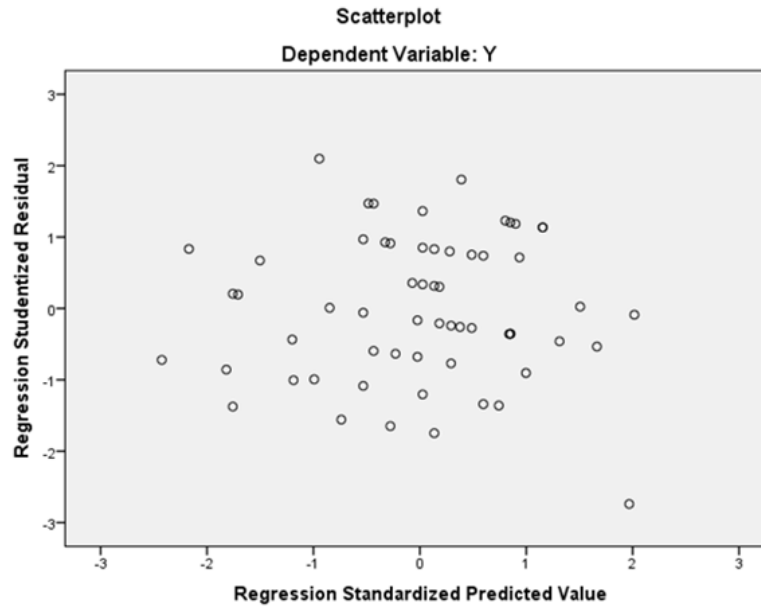
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X.1	,989	1,012
	X.2	,989	1,012

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,208 ^a	,043	,010	1,971	2,227

UIN Heteroskedastisitas



Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,393	3,257		5,033	,000
X.1	,398	,098	,378	4,222	,000
X.2	,385	,075	,461	5,141	,000



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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Uji T

Lampiran Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,393	3,257		5,033	,000
	X.1	,398	,098	,378	4,222	,000
	X.2	,385	,075	,461	5,141	,000

Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,493	2	153,246	86,059	,000 ^b
	Residual	221,331	57	3,883		
	Total	231,333	59			

Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,208 ^a	,043	,010	1,971	2,227

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIODATA PENULIS



Merry Febriani lahir penghidupan 10 Februari 2002 Anak dari pasangan bapak Ahmad Yusuf dan ibu Miswati, Merupakan anak ke satu dari tiga bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. jenjang pendidikan dimulai dari TK mekar sari Desa Bukit Sakai dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan SD Negeri 010 Desa bukit saki dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 1 kamar kiri tengah dan menyelesaikan pendidikan 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 kamar kiri tengah dan lulus pada tahun 2020.

Setelah itu penulis melanjutkan program strata - 1 pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2025. Penulis melakukan praktek kerja lapangan di PT. Swastisiddhi Amagra Kec. Kamar Kiri Tengah.

Kemudian penulis melakukan program KKN di Desa Meranti, kabupaten pelawan. Penulis menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kec.Kamar Kiri Tengah”.

UIN SUSKA RIAU