

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau*



**OLEH**

**ZIKRI NALDI ROMADHAN**

**NIM.12070113393**

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

**2026**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA** : ZIKRI NALDI ROMADHAN  
**NIM** : 12070113393  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : XI (SEBELAS)  
**JUDUL** : "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG"

DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI, S.E., M.M.

NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,



DR. DRS. RER. MIETAH, S.E., M.M., AK

NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN

SUSNANINGSIH ARAT, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 19730909 200604 2 001



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ZIKRI NALDI ROMADHAN  
 Nim : 12070113393  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung  
 Tanggal Ujian : 13 Januari 2026

### TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Putriana, S.E.,M.M.

NIP. 19691120 200701 2 013

Sekretaris

Endrianto Ustha, S.T., M.M.

NIP. 19690925 202321 1 003

Penguji 1

Qomariah Lahamid, S.E., M.Si.

NIP. 19750704 200710 2 001

Penguji 2

Henni Indrayani, S.E., MLM.

NIP. 19700802 199803 2 003

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

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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zikri Naldi Ramadhan  
NIM : 12070113393  
Tempat/Tgl. Lahir : Tandun, 28 November 2001  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : SI Manajemen

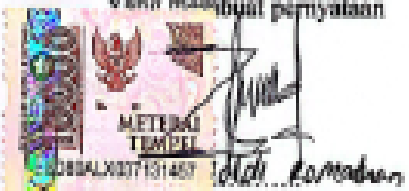
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

" Pengaruh kerelamatan dan kesehatan (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Ekapang "

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 21 Januari 2026  
Saya membuat pernyataan  
  
NIM : 12070113393

\*jika salah satu sumber jenis karya tulis

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

## ABSTRAK

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG

OLEH

ZIKRI NALDI ROMADHAN

12070113393

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, terutama pada sektor industri perkebunan yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi keselamatan kerja dan kualitas lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung. Penelitian ini melibatkan 40 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian dua arah (*two tailed*) dilakukan dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja, sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG**

BY

**ZIKRI NALDI ROMADHAN**

**12070113393**

*Human resources play a central role in determining the operational success of a company, particularly in plantation industries that face high levels of work-related risks. Employee productivity is strongly affected by workplace safety conditions and the quality of the work environment provided by the company. This study aims to examine the influence of Occupational Safety and Health (K3) and the work environment on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, PKS Sei Tapung Unit. The research involved 40 respondents using the census method. Data were collected through questionnaires, and the data analysis technique used was multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. Hypothesis testing with a two-tailed approach was conducted using t-tests, F-tests, and the coefficient of determination test. The results indicate that Occupational Safety and Health (OSH) has a positive and significant effect on employee productivity. The work environment also has a positive and significant effect on productivity. Simultaneously, both OSH and the work environment significantly influence employee work productivity. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.584 or 58.4% shows that employee productivity is influenced by OSH and the work environment, while the remaining 41.6% is influenced by other variabel not examined in this study.*

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang benderang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dengan hormat dan penuh cinta, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang paling mendalam kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Safrizal dan Ibu Ismariyani, yang merupakan sosok paling berjasa dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kepercayaan yang senantiasa diberikan, doa yang tidak pernah terputus, serta cinta dan kasih sayang yang tulus tanpa syarat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Setiap nasihat, pengorbanan, dan dukungan yang Ayah dan Ibu berikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menghadapi setiap proses dan tantangan, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini. Tanpa ridho, doa, dan ketulusan dari Ayah dan Ibu, penulis tidak akan mampu mencapai titik ini. Kalian adalah sumber semangat, tempat kembali, dan alasan utama penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah..

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D. dan ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Zulhaida, S.E., M.M., selaku penasehat akademis yang senantiasa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada kakak pertama Rahmita, Amd. Keb, kakak kedua Meli Afrianti, S.E, kakak ketiga Melvi Junia, S.Si, serta abang ipar Novika Sandi, Syarif Asshadiki, S.E, Anuar Pranata, S.Ab, yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi. Kehadiran kalian, baik melalui nasihat, dorongan semangat, maupun kebersamaan, menjadi penguat bagi penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini. Dukungan yang diberikan tidak hanya membantu penulis secara moril, tetapi juga menumbuhkan keyakinan bahwa setiap langkah yang ditempuh selalu didukung oleh keluarga. Atas segala perhatian dan dukungan yang telah diberikan, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

12. Selanjutnya penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Mega Gustiani, S.M, orang terdekat yang senantiasa hadir menemani dan membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, perhatian, serta dukungan emosional yang tidak pernah berkurang, terutama pada saat penulis berada dalam kondisi lelah, ragu, dan menghadapi berbagai tekanan akademik. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi sumber ketenangan sekaligus semangat bagi penulis untuk tetap bertahan dan menyelesaikan tanggung jawab akademik ini hingga akhir. Kehadiran, motivasi, dan kepercayaan yang diberikan memiliki arti yang sangat besar dan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis menuju penyelesaian skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan tersebut dengan pahala dan keberkahan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.  
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 22 Januari 2026

**Penulis,**

**Zikri Naldi Romadhan**

**NIM. 12070113393**

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Produktivitas Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	19
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) .....	23
2.3.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).....	23
2.3.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) .....	28
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	28
2.3.4 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) .....	30
2.4 Lingkungan Kerja.....	31
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	32

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	35
2.5 Keterkaitan Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian .....	36
2.6 Pandangan Islam .....	39
2.7 Kerangka Pemikiran .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	44
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	44
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel .....	47
3.6 Uji Kualitas Data .....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.9 Uji Hipotesis.....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Sejarah PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	58
4.2 Logo PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	58
4.3 Visi Dan Misi .....	60
4.4 Struktur Organisasi.....	61
4.5 Tugas Dan Tanggung Jawab .....	62
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	66
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
5.2.1 Analisis Variabel Produktivitas Kerja.....	70
5.2.2 Analisis Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) .....	72

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.2.3 Analisis Variabel Lingkungan Kerja.....	74
5.3 Uji Kualitas Data .....	76
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	78
5.5 Analisis Data .....	82
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.7 Uji Hipotesis .....	84
5.8 Pembahasan Dan Hasil Penelitianm.....	90
5.8.1 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja.....	90
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	92
5.8.3 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	94
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>96</b>
6.1 Kesimpulan .....	96
6.2 Saran .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR TABEL

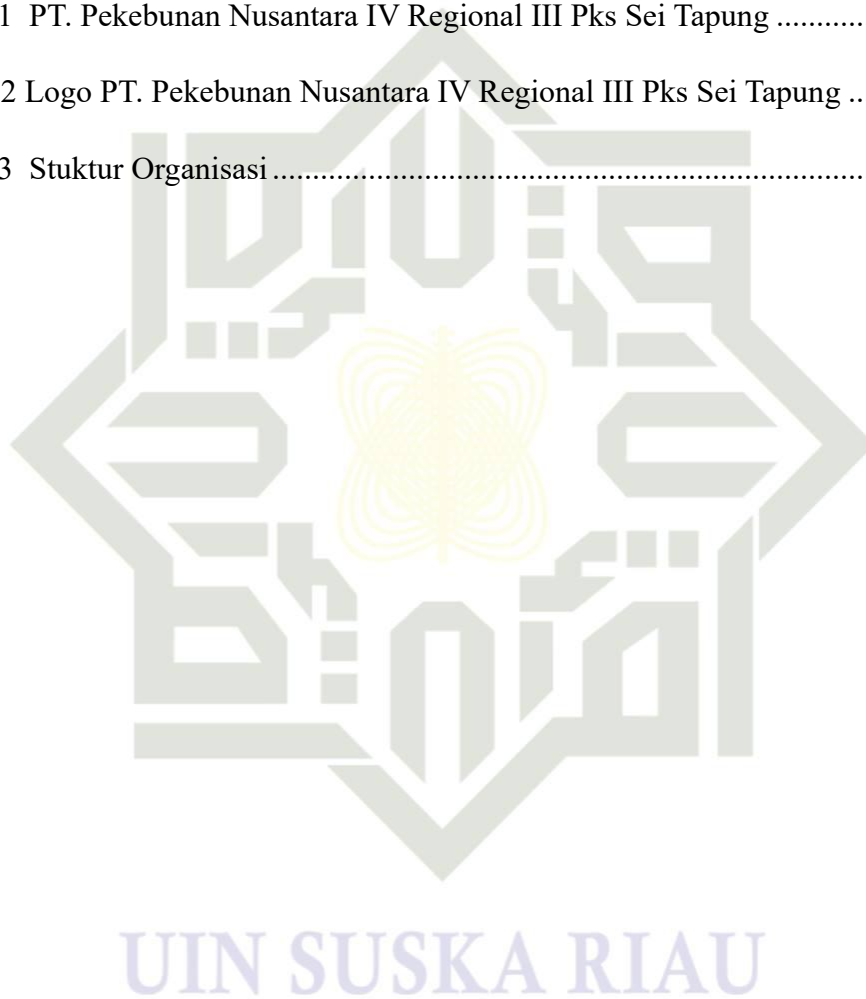
Tabel 1.1	Target Dan Realisasi Produktivitas PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	4
Tabel 1.2	Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	47
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan .....	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja .....	70
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) .....	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja .....	74
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas .....	76
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliability .....	79
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas .....	80
Tabel 5.11	Hasi Uji Multikolinieritas .....	81
Tabel 5.12	Hasil Uji Heteroskrditas .....	82
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi .....	82
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (T) .....	86
Tabel 5.16	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	87
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) .....	89

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Berpikir .....	43
Gambar 4.1 PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	59
Gambar 4.2 Logo PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung .....	60
Gambar 4.3 Stuktur Organisasi .....	62



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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG

Persaingan industri menjadi hal yang tidak bisa di hindarkan antar perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam rangka mempertahankan eksistensinya, perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Persaingan yang membutuhkan peran besar dari sumber daya manusia (SDM) yang berkompoten. Sumber daya manusia menjadi tolak ukur suatu perusahaan untuk dapat dikatakan berhasil atau tidak. Peran serta manajemen sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelola SDM membutuhkan strategi-strategi manajemen sumber daya manusia guna mencapai berbagai keunggulan kompetitif.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya menjadi penentu mampu tidaknya dalam menunjang target dan kepuasan karyawan. Untuk itu, seluruh sumber daya manusia berperan aktif membentuk suatu sinergi dalam perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan di era modern ini. Salah satu aspek yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan yaitu produktivitas kerja.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor pengolahan kelapa sawit yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional dan itu membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan 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.

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

meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung telah beroperasi selama 32 tahun, berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Eks PTP V sebelum akhirnya digabung dengan unit-unit pengembangan Eks PTP II dan PTP IV pada tanggal 11 maret 1996. Mempertimbangkan luas Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun Sei Induk yang pada saat itu belum memiliki PKS. Maka pada tahun 1988 dilakukan penambahan kapasitas oleh pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam.

Dalam upaya menciptakan sistem kerja yang efektif dan aman, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung menerapkan standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi pedoman bagi setiap aktivitas kerja, khususnya di area produksi. SOP tersebut meliputi tata cara penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur keselamatan kerja, pengendalian bahan berbahaya, serta sistem inspeksi rutin terhadap peralatan produksi. Penerapan SOP ini bertujuan untuk meminimalkan potensi kecelakaan kerja, menjaga efisiensi proses produksi, serta memastikan seluruh karyawan memahami tanggung jawabnya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Selain itu, perusahaan sebagai bagian dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) juga berkomitmen untuk mengikuti standar internasional melalui sertifikasi seperti ISO 9002 terkait *manajemen mutu* dan ISO 14000 tentang *manajemen lingkungan*, serta penerapan *sistem manajemen kesehatan 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.

(SMK3). Perusahaan juga terdaftar sebagai anggota *roundtable on sustainable palm oil* (RSPO) yang menegaskan komitmen terhadap praktik industri kelapa sawit berkelanjutan dan ramah lingkungan. Dengan adanya penerapan standar dan sertifikasi tersebut, diharapkan seluruh kegiatan operasional di lingkungan kerja perusahaan dapat berjalan sesuai prinsip mutu, keselamatan, dan keberlanjutan yang menjadi landasan utama dalam mendukung produktivitas karyawan.

Menurut Marwansyah (2016) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah produk yang diperoleh (hasil nyata) dari kelompok atau individu yang dilihat dari segi kuantitasnya (jumlah). Mengenai hal ini, semakin banyaknya produk yang diperoleh dalam waktu singkat maka dapat dikatakan produktivitas yang dihasilkan tinggi. Permasalahan produktivitas merupakan masalah krusial bagi perusahaan. Oleh karena itu dengan memperoleh kualitas dan kuantitas yang diharapkan, perusahaan juga membutuhkan adanya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam penyelesaian aktivitas pekerjaan karyawannya. Berikut terlampir Pencapaian target produksi PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung periode 2021 - 2024 :

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1.1 : Target dan Realisasi Produktifitas PT. Perkebunan Nusantara IV  
Regional III Sei Tapung**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Persentase Realisasi (%)	Tingkat Produktivitas (Kg/Tahun)
2021	37	230.247.300	222.543.000	96,65%	3.975.767,86
2022	42	275.200.000	245.994.600	89,39%	4.730.665,38
2023	39	245.000.000	235.180.000	95,99%	4.703.600,00
2024	40	255.000.000	220.960.000	86,65%	4.017.454,55

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung, 2025

Menurut Hasibuan (2016) cara yang digunakan dalam mengukur persentase realisasi produktivitas kerja dengan rumus dibawah ini :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektifitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Berdasarkan tabel 1.1, tingkat produktivitas PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung pada tahun 2021, realisasi produksi CPO mencapai 222.543.000 kg atau 96,65% dari target dengan tingkat produktivitas per karyawan sebesar 3.975.767,86 kg/tahun. Tahun 2022 mengalami penurunan capaian menjadi 89,39%, meskipun produktivitas individu meningkat menjadi 4.730.665,38 kg/tahun. Tahun 2023 menunjukkan perbaikan capaian menjadi 95,99%, sementara tahun 2024 kembali menurun menjadi 86,65% dengan tingkat produktivitas 4.017.454,55 kg/tahun.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti (2017) di antaranya lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Lingkungan kerja yang bersih, aman, memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kenyamanan dan semangat kerja bagi karyawan. Sementara itu, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan di tempat kerja, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan efisien dan berkelanjutan tanpa hambatan fisik maupun mental. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin keutuhan jasmani dan rohani tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja, PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Regional III PKS Sei Tapung telah menerapkan prosedur Standar Operasional Prosedur (SOP) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara sistematis. Perusahaan menyediakan berbagai alat pelindung diri (APD) sebagai sarana perlindungan karyawan, seperti sarung tangan, pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pakaian kerja khusus, pelindung mata, serta perlengkapan keselamatan lainnya. Setiap karyawan diwajibkan untuk menggunakan APD sesuai dengan SOP keselamatan kerja yang berlaku dan mengikuti arahan 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.

mengenai cara kerja yang aman serta penggunaan alat keselamatan secara tepat. Meskipun perusahaan telah menetapkan kebijakan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut. Adapun data mengenai jumlah kecelakaan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 : Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Tetap Pabrik PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung**

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat Kecelakaan			(% Persentase
		Ringan (Orang)	Sedang (Orang)	Berat (Orang)	
2021	37	2	-	1	8,1 %
2022	42	1	1	-	4,8 %
2023	39	-	-	-	0,00 %
2024	40	3	1	1	12,5 %

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah kecelakaan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung, Pada tahun 2021 tercatat tiga kasus kecelakaan kerja dengan rincian dua kasus ringan dan satu kasus berat, sehingga tingkat kecelakaan mencapai 8,1%. Tahun 2022 menunjukkan perbaikan dengan hanya dua kasus (satu ringan dan satu sedang) dan tingkat kecelakaan turun menjadi 4,8%. Selanjutnya, pada tahun 2023 tidak terjadi kecelakaan kerja sama sekali (0,0%), yang menunjukkan penerapan sistem keselamatan kerja dan pengawasan yang efektif. Namun, pada tahun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2024, angka kecelakaan kembali meningkat signifikan menjadi 12,5%, terdiri atas tiga kasus ringan, satu sedang, dan satu berat.

Kecelakaan ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan yang dapat ditangani langsung oleh pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) yang ada di perusahaan, kecelakaan ringan diantaranya tergores benda tajam seperti pisau atau benda tajam yang terdapat dimesin, tergelincir yang menyebabkan luka ringan seperti lecram, kejatuhan atau tertimpa suatu benda yang tidak mengakibatkan luka serius, terpapar kepada bahan-bahan berbahaya dengan skala kecil. Kecelakaan sedang adalah kecelakaan yang membutuhkan penyembuhan serta perlu istirahat lebih dari 2 hari, kecelakaan sedang diantaranya luka pada kepala serta wajah akibat pantulan bahan baku pada proses produksi, tangan maupun kaki yang terkilir. Sedangkan yang dimaksud dengan kecelakaan berat adalah karyawan yang mengalami kecelakaan yang mana karyawan tersebut tidak dapat ditangani oleh P3K yang ada di perusahaan karena keadaan yang cukup parah dan fasilitas yang ada di P3K tidak memadai, sehingga si penderita harus langsung dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan intensif, kecelakaan berat diantaranya terkena sengatan arus listrik, luka parah yang diakibatkan benda atau mesin tajam atau mesin produksi, terjatuh dari tangga saat sebagai produksi yang menyebabkan patah tulang.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Memperhatikan hal tersebut maka upaya untuk meningkatkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produktivitas harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua perihal yang bersifat fisik yang dijumpai dalam lingkup sekitar tempat kerja yang dapat memberi pengaruh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan relasi dengan rekan kerja dan pimpinan atas dalam mengkoordinasi hubungan kerja yang baik dengan yang lain, maka membutuhkan peraturan waktu, jabatan, menyadari efek perkataan dan tindakan kepada orang lain.

Penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang tercantum dalam SOP PT. Perkebunan Nusantara IV perlu dioptimalkan agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan produktif. Kenyamanan di tempat kerja, kebersihan tempat kerja, dan skenario keamanan lingkungan dalam bekerja yang tidak menyenangkan semuanya mempunyai dampak pada produktivitas kerja karyawan, sampai-sampai masalah tersebut akan mengganggu aktivitas kerja jika tidak segera diatasi. karyawan. Dengan demikian, keberadaan lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan dapat menjadi faktor pendorong kegairahan kerja, yang pada gilirannya akan menginspirasi kinerja, efisiensi, disiplin, dan lingkungan kerja yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja itu sendiri.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Penelitian ini menggunakan *reinforcement theory* yang dikemukakan oleh B.F. Skinner (Mayasari & Surakarta, 2022) menjelaskan bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut, baik berupa penguatan positif (reward) maupun penguatan negatif (hukuman). Dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja, teori ini relevan karena lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan (K3) yang konsisten berperan sebagai bentuk penguatan positif yang mendorong perilaku kerja yang produktif. Ketika karyawan merasa terlindungi dari risiko kecelakaan dan penyakit kerja serta didukung oleh suasana kerja yang menyenangkan, mereka akan cenderung mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, penerapan sanksi terhadap pelanggaran prosedur keselamatan dan kesehatan (K3) bertindak sebagai reinforcement negatif yang mencegah terjadinya perilaku berisiko atau lalai. Dengan demikian, penerapan lingkungan kerja yang baik dan sistem keselamatan dan kesehatan (K3) yang efektif merupakan strategi reinforcement yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Gap pada penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya (Astutik dan Dewa, 2019) serta (Lestari et al. 2022) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan (Apriliyani, 2022) justru menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas meskipun lingkungan kerja tetap berpengaruh signifikan. (Sinuhaji, 2017) hanya meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tanpa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memasukkan lingkungan kerja sehingga hasilnya belum komprehensif, sementara (Mahfudhoh, 2017) menekankan bahwa indikator spesifik lingkungan kerja seperti suhu dan kenyamanan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas.

Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan mengkaji secara simultan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan pada sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung sebagai perusahaan BUMN yang memiliki karakteristik risiko kerja tinggi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar berfokus pada sektor manufaktur, konstruksi, dan makanan, serta masih menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas, penelitian ini menggunakan reinforcement theory sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat dapat berfungsi sebagai penguat positif maupun negatif dalam membentuk perilaku kerja produktif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui perbaikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengelolaan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menyelenggarakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung sebagai objek penelitian dikarenakan adanya kesesuaian dengan judul yang ingin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penulis teliti dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III SEI TAPUNG”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Dilihat dari permasalahan yang sudah dibahas, maka penulis memberi rumusan masalah dibawah ini:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung?

## **1.3 TUJUAN**

Dilihat dari rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penulisan ini memiliki tujuan seperti dibawah ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung.

#### 1.4 MANFAAT

Dalam pengamatan yang dilaksanakan akan memberi beberapa manfaat atau kegunaan penelitian, diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai implementasi ilmu yang didapatkan selama berada di perkuliahan dan mengembangkan wawasan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk sumber informasi dan wacana serta untuk memperluas wawasan mereka dalam bidang sumber daya manusia agar dapat mengetahui cara mengelola produktivitas karyawan dengan baik
3. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan atau acuan perusahaan dimasa depan agar memperbaiki serta mencapai produktivitas yang diharapkan.

#### 1.5 RENCANA SISTEMATIS PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang

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

terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

## BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II : Telaah Pustaka

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

## BAB III : Metode Penelitian

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

## BAB IV : Gambaran Umum Penelitian

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

## BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

## BAB VI : Penutup

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen sumber daya manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bangun, 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur tenaga kerja dengan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : Analisis jabatan,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

perencanaan SDM, recruitment, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, kompensasi, evaluasi kinerja, jenjang karir, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan, dan pemutusan hubungan kerja agar menciptakan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Kasmir, 2016) dalam praktiknya fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

#### **a. Fungsi Manajerial**

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway dalam Sutrisno, (2017) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

## PRODUKTIVITAS KERJA

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo, (2016) produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya perusahaan yang terbatas dalam menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan Sutrisno, (2017) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang mendorong karyawan untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi terus berupaya meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari solusi atau jalan tengah persoalan tersebut.

Menurut Triharso, (2020) “Produktivitas merupakan ukuran yang bertujuan untuk menentukan kualitas sumber daya yang dimiliki dan digunakan untuk mencapai hasil yang optimal”. Produktivitas kerja adalah cara mengukur hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan. Umumnya, istilah produktivitas digunakan dalam hal produksi

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

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

industri atau diterapkan pada pekerja dan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Ini digunakan untuk membandingkan input dan output dari sumber daya yang ada.

Dari definisi produktivitas kerja, maka disimpulkan bahwa produktivitas memiliki tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industry didalam penggunaan fasilitas- fasilitas dalam produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan dan peralatan. Inti dari produktivitas ialah mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas adalah rasio atau perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk dari seorang karyawan.

#### 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan antara kondisi individu karyawan, lingkungan kerja, serta sistem yang diterapkan oleh organisasi. Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan dan Keahlian (Skill and Ability) : Produktivitas seseorang sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Motivasi dan Sikap Kerja (Motivation and Work Attitude): Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja seseorang. 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.

yang positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan akan meningkatkan produktivitas secara signifikan.

3. **Kepemimpinan dan Manajemen (Leadership and Management):** Gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial atasan dalam mengarahkan, mengawasi, serta memberikan umpan balik kepada bawahan sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis akan mendorong peningkatan kinerja tim.
4. **Lingkungan Kerja (Work Environment):** Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik (seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan kebisingan) serta lingkungan non-fisik (hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan suasana kerja). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan fokus, konsentrasi, serta produktivitas tenaga kerja.
5. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):** Aspek K3 menjadi bagian penting dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan akan membuat karyawan merasa terlindungi, sehingga dapat bekerja dengan optimal dan tanpa gangguan.
6. **Kedisiplinan dan Etos Kerja (Discipline and Work Ethic):** Disiplin merupakan sikap patuh terhadap aturan dan prosedur kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja dan produktivitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Sarana dan Prasarana Kerja (Facilities and Tools): Ketersediaan alat, mesin, dan perlengkapan kerja yang memadai akan memperlancar proses kerja dan mengurangi kelelahan fisik karyawan.
8. Kesejahteraan dan Kompensasi (Welfare and Compensation): Sistem penghargaan dan kesejahteraan yang adil akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas.

Menurut Sutrisno, (2017) dua faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya yaitu:

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

#### 2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017), dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk mengukur produktivitas kerja, dimensi yang diperlukan sebagai berikut:

- a. Kemampuan (Ability)

Kemampuan di sini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas akan tinggi jika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Peningkatan Hasil Kerja

Produktivitas diukur dari adanya peningkatan output atau hasil kerja dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya bekerja, tetapi juga berkembang dan memberikan hasil yang lebih baik.

c. Peningkatan Kualitas Kerja

Tidak hanya jumlah, tetapi mutu hasil kerja juga penting. Karyawan yang produktif akan menunjukkan perbaikan kualitas dalam produk atau layanan yang dihasilkan.

d. Semangat Kerja

Tingkat semangat atau antusiasme dalam bekerja juga menjadi indikator penting. Semakin tinggi motivasi, biasanya semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

e. Efisiensi Penggunaan Waktu dan Sumber Daya

Produktivitas meningkat jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu minimal dan penggunaan sumber daya yang hemat tanpa mengurangi kualitas hasil.

f. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Karyawan yang produktif menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi, ditandai dengan penyelesaian tugas tepat waktu, sesuai target, dan tanpa harus diawasi terus-menerus.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.3 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

### 2.3.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

#### 2.3.1.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari risiko kecelakaan. Menurut Mangkunegara (2017), keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan, serta kerugian di tempat kerja. Penerapan keselamatan kerja yang baik berfungsi untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai potensi bahaya yang timbul selama pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan kerja merupakan upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan mengurangi risiko kecelakaan dan kerusakan yang dapat terjadi akibat aktivitas kerja. Upaya ini tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan, tetapi juga pada peningkatan kenyamanan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja agar produktivitas dapat terjaga secara optimal.

Selanjutnya, menurut Suma'mur (2018), keselamatan kerja adalah serangkaian usaha untuk menjamin dan memelihara keutuhan serta kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja, termasuk hasil karya dan budayanya. Keselamatan kerja tidak hanya bertujuan melindungi pekerja dari kecelakaan, melainkan juga menciptakan suasana kerja yang dapat menumbuhkan semangat dan efisiensi dalam

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

bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai dan Sagala (2019) menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menjamin pekerja agar terlindungi dari risiko kecelakaan melalui penerapan prosedur kerja yang tepat, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

### 2.3.1.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko yang dapat mengganggu kondisi fisik maupun mental selama bekerja. Menurut Mangkunegara (2017), kesehatan kerja adalah kondisi fisik, mental, dan sosial yang harus dijaga agar karyawan mampu bekerja secara optimal tanpa mengalami gangguan akibat lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja yang berfungsi memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan karyawan melalui pengendalian faktor risiko di tempat kerja. Pandangan tersebut sejalan dengan Sutrisno (2016) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja adalah upaya perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari pengaruh buruk lingkungan kerja, seperti paparan bahan berbahaya, kebisingan, dan tekanan mental agar karyawan dapat bekerja dengan efisien dan produktif.

Secara umum, kesehatan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas tenaga kerja. Sinungan (2017) menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga

kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan kondisi fisik dan psikis yang optimal serta terbebas dari gangguan kesehatan yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan demikian, kesehatan kerja tidak hanya berfungsi sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja, tetapi juga sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### 2.3.1.3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pekerjaan yang sehat dan aman di tempat kerja, di organisasi, di masyarakat dan di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Menurut Mangkunegara (2016) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani serta rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Wibowo (2016) Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan mengurangi ketidakhadiran.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2013) menyebutkan jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keselamatan kerja berfokus pada perlindungan terhadap kecelakaan kerja, sementara kesehatan kerja mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Simbolon dan Nuridin (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari

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

bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Menurut Hasibuan, dkk (2020) pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerjaan baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis perusahaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang disebabkan oleh faktor - faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologi dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Menurut Simamarta, dkk (2022), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Berdasarkan teori yang didapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Sedangkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Menghindari dan meminimalisir kecelakaan
2. Menghindari, meminimalisir dan mengendalikan kebakaran
3. Menjangkau serta meminimalisir bahaya peledakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memberi bantuan atau jalur evakuasi diri dalam keadaan yang berbahaya.
5. Memberikan bantuan saat kecelakaan.
6. Membagikan peralatan perlindungan diri.
7. Menghindari serta mampu mengatasi timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Menghambat serta mengendalikan penyakit yang diakibatkan bekerja yang muncul baik fisik maupun psikis, peracunan, penularan ataupun infeksi.
9. Mendapatkan penerangan yang cukup.
10. Menyelenggarakan suhu serta kelembabapan udara yang baik
11. Menciptakan kesejukan yang cukup
12. Menjaga serta memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Mendapatkan harmonisasi antara karyawan, peralatan kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan serta mempermudah dalam evakuasi bahaya.
15. Menjaga serta merawat segala jenis bangunan.
16. Menjaga serta memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena arus listrik yang berbahaya
18. Mengadaptasikan serta melengkapi pengamanan terhadap jenis pekerjaan berbahaya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Serta disebutkan pula dalam pasal 86 undang-undang no 13 tahun 2003 bahwa perusahaan mewajibkan untuk memberikan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

### 2.3.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Sinambela, (2019) meliputi :

1. Agar karyawan memperoleh pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dipakai sebaik dan selektif mungkin.
3. Agar seluruh hasil produksi dijaga keamanannya.
4. Agar pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pekerja terjamin.
5. Agar menaikkan gairah, keserasian kerja, dan peran aktif kerja karyawan.
6. Agar terbebas dari ancaman kesehatan yang disebabkan dari lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar karyawan aman dan terlindungi saat melakukan pekerjaan.

### 2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terdiri atas:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Faktor manusia (human factor) – meliputi sikap, perilaku, kesadaran, dan kepatuhan tenaga kerja terhadap prosedur keselamatan kerja. Banyak kecelakaan disebabkan oleh tindakan tidak aman seperti mengabaikan SOP, tidak menggunakan APD, atau bekerja dalam kondisi kelelahan dan stres.
2. Faktor lingkungan kerja (work environment) – mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, ventilasi, serta kebersihan area kerja yang dapat menimbulkan risiko kesehatan jika tidak memenuhi standar.
3. Faktor peralatan dan teknologi (equipment and technology) – berkaitan dengan kondisi, pemeliharaan, serta kelayakan alat atau mesin yang digunakan dalam proses kerja. Alat yang rusak atau tidak sesuai standar dapat meningkatkan potensi kecelakaan.
4. Faktor manajerial dan kebijakan perusahaan (management factor) – meliputi penerapan SOP, pengawasan, pelatihan K3, serta komitmen manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang aman.

Menurut Suma'mur (2018), keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh

empat kelompok faktor utama, yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja fisik, seperti suhu udara, kebisingan, getaran, penerangan, dan kebersihan tempat kerja.
2. Faktor lingkungan kerja kimia dan biologi, yaitu paparan bahan kimia berbahaya, gas, debu, serta mikroorganisme yang dapat mengganggu kesehatan 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.

3. Faktor psikologis dan sosial, meliputi beban kerja, tekanan mental, hubungan antar rekan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kesejahteraan psikis karyawan.
4. Faktor organisasi dan manajerial, termasuk kebijakan K3, sistem pengawasan, serta pelatihan dan pendidikan K3 yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan pekerja dalam menjaga keselamatan.

#### 2.3.4 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela, (2019) mengemukakan bahwa dimensi atau indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) : Perusahaan wajib menyediakan dan memastikan penggunaan APD yang sesuai dengan jenis pekerjaan untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya kerja seperti helm, sarung tangan, masker, sepatu keselamatan, dan pelindung telinga.
2. Pemeriksaan Kesehatan Berkala : Tenaga kerja harus menjalani pemeriksaan kesehatan secara rutin untuk mengetahui kondisi fisik dan psikisnya. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyakit akibat kerja dan memastikan kesiapan fisik saat bekerja.
3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Perusahaan harus memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara berkala agar pekerja memahami prosedur kerja aman, penggunaan alat pelindung, cara penanggulangan bahaya, serta upaya pencegahan kecelakaan 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.

4. Tersedianya Fasilitas Kesehatan: Setiap tempat kerja harus dilengkapi dengan fasilitas kesehatan dasar seperti kotak P3K, ruang perawatan darurat, atau akses cepat ke tenaga medis untuk menangani kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan.
5. Penerapan Prosedur Operasional Standar (SOP) : Setiap kegiatan kerja harus memiliki prosedur baku yang dijalankan secara konsisten. SOP membantu pekerja memahami langkah kerja aman serta mengetahui tindakan saat terjadi kondisi darurat.
6. Sistem Pengawasan dan Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Tersedianya pengawasan dari petugas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelaporan rutin mengenai pelanggaran, kecelakaan, atau potensi bahaya yang ditemukan di tempat kerja. Evaluasi ini dilakukan untuk perbaikan berkelanjutan.
7. Penyesuaian Kerja dengan Kondisi Fisik dan Psikologis Pekerja : Pekerja harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Penempatan yang tidak sesuai dapat meningkatkan risiko kelelahan, stres, atau cedera kerja.

## 2.4 LINGKUNGAN KERJA

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan ‘Lingkungan kerja sebagai seperangkat alat dan materi yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, metode

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok'. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan dan akan mempengaruhi mereka dalam bekerja. Jika lingkungan kerja membuat karyawan nyaman, maka waktu yang digunakan untuk bekerja akan digunakan dengan efektif.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Menurut Rivai (2017) menyatakan lingkungan kerja ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

#### 2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2017) mengemukakan jika lingkungan kerja dibedakan menjadi dua (2) jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik Adapun pembahasan jenis lingkungan kerja seperti di bawah ini:

- a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan yang dijumpai pada sekitar ruang kerja yang mampu memberi pengaruh karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dipecah menjadi dua (2) kategori, yakni:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Lingkungan yang berkaitan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lainnya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia, misalnya pencahayaan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, getaran, mekanis, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan lainnya.
- b. Lingkungan kerja non-fisik.

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

#### 2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang memberi pengaruh lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) berikut ini:

1. Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja: Lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapi menciptakan kenyamanan, mencegah penyebaran penyakit, dan meningkatkan semangat kerja.
2. Ketersediaan Fasilitas Kerja: Seperti toilet yang bersih, ruang istirahat, mushola, ruang makan, tempat parkir, dan akses air minum bersih, yang mendukung kebutuhan dasar 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.

3. Kondisi dan Keamanan Peralatan Kerja : Peralatan yang rusak atau tidak ergonomis dapat menyebabkan cedera dan menurunkan produktivitas. Perawatan alat secara berkala sangat diperlukan.
4. Aksesibilitas dan Sirkulasi Ruangan: Jalur sirkulasi yang cukup luas, tidak sempit atau terhalang, memudahkan mobilitas dan mengurangi risiko kecelakaan.

Adapun, aspek yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayanti, 2017) dibawah ini:

1. Sistem Penghargaan dan Sanksi: Adanya penghargaan terhadap kinerja serta penerapan sanksi yang adil menciptakan rasa keadilan dan motivasi kerja.
2. Kesempatan Pengembangan Karier : Lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi dan promosi jabatan membuat karyawan merasa dihargai dan lebih berkomitmen
3. Rasa Aman dan Stabilitas Pekerjaan : Kepastian kerja dan perlindungan dari PHK sepihak meningkatkan ketenangan dalam bekerja.
4. Tingkat Beban Kerja : Beban kerja yang sesuai (tidak berlebihan atau terlalu ringan) menciptakan suasana kerja yang seimbang dan menurunkan stres.
5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance): Waktu kerja yang fleksibel dan tidak mengganggu kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan 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.

#### 2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

##### a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan (Intensitas Cahaya): Kecukupan penerangan di ruang kerja agar aktivitas bisa dilakukan tanpa ketegangan mata.
2. Suhu Udara / Temperatur: Temperatur ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan konsentrasi kerja.
3. Ventilasi Udara: Aliran udara yang baik mencegah kelembapan dan mendukung kesehatan pekerja.
4. Kebisingan (Noise): Tingkat suara yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan stres.
5. Getaran dan Bau: Adanya bau menyengat atau getaran mesin yang mengganggu kenyamanan.
6. Tata Letak / Layout Ruangan: Kerapian dan efisiensi penataan peralatan, mesin, atau meja kerja.

##### b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

4. Hubungan Antar Karyawan: Suasana kerja yang kondusif terjadi jika antarpegawai saling menghargai, terbuka, dan mendukung dalam bekerja.

5. Hubungan dengan Atasan: Kepemimpinan yang suportif, partisipatif, dan komunikatif akan menciptakan rasa aman dan loyalitas pada atasan dan organisasi.
6. Komunikasi Internal: Kelancaran informasi antarbagian atau antarindividu dalam organisasi. Komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik.

## 2.5 KETERKAITAN ANTAR VARIABEL DAN HIPOTESIS

### 2.5.1 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu aspek penting yang bertujuan melindungi karyawan dari berbagai risiko cedera atau penyakit akibat kerja.

K3 tidak hanya memengaruhi keamanan fisik pegawai, tetapi juga kenyamanan dalam menjalani aktivitas kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berjalan berkualitas dapat memicu peningkatan kinerja dalam jangka panjang. Menurut Wibowo (2016), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang seiring dengan produktivitas kerja, karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat ketidakhadiran. Sedangkan menurut Triharso (2020), penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berupa sistematis, tidak hanya memengaruhi kerja fisik melainkan juga kerja psikologis, dengan memberikan rasa aman dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

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

bukan hanya suatu kewajiban hukum, tetapi juga investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ita Solikah (2018), menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi pengetahuan dan kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya. Meskipun begitu, berbagai penelitian juga menyarankan agar penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak bersifat simbolik saja, melainkan harus didukung dengan ketelatenan dalam supervisi, pelatihan, dan pengawasan berkelanjutan agar pengaruh terhadap produktivitas dapat berjalan optimal.

**H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.**

#### 2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu unsur yang bersifat fisik maupun nonfisik yang melingkupi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan kenyamanan, keamanan, dan ketenangan pikiran sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja. Menurut Sinambela (2019), lingkungan kerja yang tercipta dalam kondisi fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan keamanan) sangat membentuk persepsi pegawai yang positif terhadap perusahaan dan tugasnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 penelitian sebelumnya Hidayat, M. dan Wahyuni, S. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan, terutama jika perusahaan tidak memperhatikan faktor kebersihan, keamanan, dan sirkulasi udara dalam ruang kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang signifikan terhadap semangat dan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas.

**H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.**

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

Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi. Jika keselamatan kerja fokus pada perlindungan fisik dan pencegahan risiko, maka lingkungan kerja meliputi kenyamanan fisik, emosional, dan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Kombinasi dari kedua aspek ini membentuk suasana kerja yang holistik dan mampu mendorong produktivitas secara optimal.

Sinambela (2019) menekankan bahwa dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, maka akan tercipta efisiensi, peningkatan kinerja, serta penurunan angka kecelakaan dan kelelahan kerja. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya output dan kualitas kerja karyawan.

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

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin dan Harianto (2020), yang menemukan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut dapat menjelaskan variasi produktivitas karyawan secara lebih kuat daripada salah satu variabel berdiri sendiri. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Lestari et al. (2022) yang menyatakan bahwa penerapan safety dan lingkungan kerja yang baik secara simultan meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas di sektor industri otomotif.

**H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.**

## 2.6 PANDANGAN ISLAM

### 2.6.1 Pandangan Islam Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Agama Islam juga menjelaskan tentang pentingnya untuk berikhtiar dalam melakukan segala aktivitas hidup dengan terus mengharapkan ridha atau berkah. Sesuai dengan firman Allah QS. Al- Baqarah Ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُحْسِنِينَ (١٩٥)

Artinya: “dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.

Dalam ayat tersebut disebutkan tentang kewajiban berinfak, selain itu juga menjelaskan akan larangan menjatuhkan diri dalam kebinasaan seperti membahayakan

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

diri sendiri, bunuh diri, mati akibat kebakhilan dan keengganan berinfak hingga melemahkan perjuangan jihad. Untuk menghindari atau mencegah adanya kebinasaan atau cedera anggota badan maka diperlukan untuk berperilaku aman dengan menggunakan alat pelindung diri sebagai bentuk ikhtiar kepada Allah SWT agar selalu menjaga keselamatan dan kesehatan diri. Untuk itu, dengan menjaga keselamatan maka sama-sama memberikan manfaat satu sama lain. Karena di perusahaan merupakan tempat untuk memperoleh penghasilan untuk kehidupan sehari-hari, tentunya kita tidak ingin bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit ataupun kerugian lainnya. Jadi untuk itu, diharapkan dimanapun bekerja harus selalu mengutamakan aspek keselamatan dan kesehatan.

### 2.6.2 Pandangan Islam Terkait Lingkungan Kerja

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

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا  
إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah begitu dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.”

Firman ini menjelaskan kita agar dituntut selalu memelihara segala yang telah ada di bumi termasuk lingkungan kerja, selain itu juga harus merawat serta menjaga

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

lingkungan sekitar agar terjaga dari kerusakan dan kerugian yang diakibatkan dari lingkungan kerja yang tidak baik ataupun tidak nyaman. Dengan adanya pelestarian lingkungan hidup dan juga memberitahukan sebagai karyawan agar selalu memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan sekitar tempat kerja agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang terkendali dan harapan karyawan saat bertugas.

### 2.6.3 Pandangan Islam Terkait Produktivitas Kerja

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT dengan bentuk paling sempurna, dengan akal dan pikirannya manusia dituntut menemukan solusi hidupnya dengan bekerja. Dengan bekerja kita akan memperoleh imbalan, jika seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu: kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut Rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik yaitu pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Sesuai firman Allah SWT dalam surat At- Taubah ayat:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya. Serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata lalu diberitahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pembahasan variabel-variabel penelitian yang akan fokus pengamatan penulis yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent*)
  - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)
  - b. Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependent*)
  - a. Produktivitas kerja (Y).

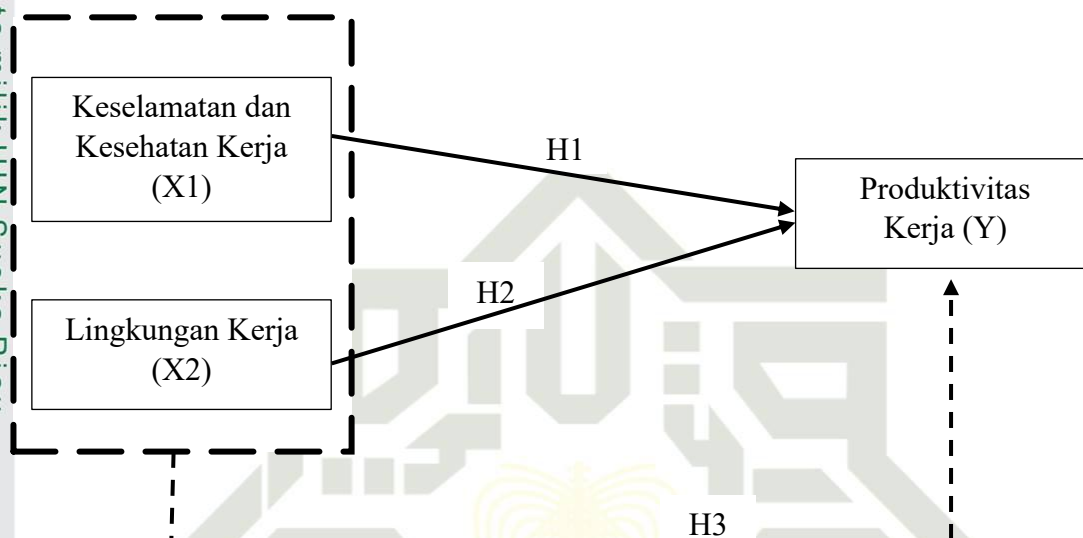
Kerangka pemikiran yang dikemukakan dalam penelitian ini dilandaskan pada hasil telaah pustaka yang dibahas sebelumnya. Agar lebih menyederhanakan bahasan mengenai kerangka pemikiran ini, maka dilihat dalam gambar dibawah ini :

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.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



*Sumber : Sinambela (2019)*

**Keterangan :**

-  Pengaruh secara parsial
-  Pengaruh secara simultan

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Yang beralamat di Tandun, Rokan Hulu, Riau. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung. Penelitian ini dilakukan sejak bulan April 2025 sampai selesai.

#### 3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Menurut Sugiono (2017) Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistic untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono, (2017) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja, dan produktivitas.

### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung yang berjumlah 40 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang populasi tersebut miliki. Pada penulisan ini sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang berjumlah 40 orang.

Teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel apabila mengambil keseluruhan anggota populasi yang dipakai sebagai contoh. Hal ini dilakukan karena populasi yang terlalu kecil dan peneliti ingin menggeneralisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

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

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.4.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono, (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut Sugiyono, (2017) skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan presepsi individu atau kelompok tentang fenomena social. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang diberi skor rendah.

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

#### 3.4.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung dengan lisan untuk memperoleh informasi, menurut Sugiyono, (2017) wawancara adalah teknik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden.

### 3.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Konsep operasional variabel adalah tabel yang membahas tentang pengertian dari indikator variabel *dependent* yakni variabel Produktivitas Kerja (Y), serta variabel *independent* yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).

**Tabel 3.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. (Sutrisno, 2017).	1) Kemampuan (Ability) 2) Peningkatan hasil kerja 3) Peningkatan kualitas kerja 4) Semangat kerja 5) Efisiensi penggunaan waktu & sumber daya 6) Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Sutrisno, 2017).	Likert



**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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)</b>	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pekerjaan yang sehat dan aman di tempat kerja, di organisasi, di masyarakat dan di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. (Sinambela, 2017).	1) Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) 2) Pemeriksaan kesehatan berkala 3) Pelatihan K3 4) Tersedianya fasilitas kesehatan 5) Penerapan SOP 6) Sistem pengawasan & evaluasi 7) Penyesuaian kerja dengan kondisi fisik & psikologis (Sinambela, 2019).	Likert
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, keadaan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta hubungan antarindividu di lingkungan kerja yang memengaruhi pekerja. (Sedarmayanti, 2017).	<b>Lingkungan Kerja Fisik:</b> 1) Pencahayaan 2) Suhu udara 3) Ventilasi udara 4) Kebisingan 5) Getaran & bau 6) Tata letak ruangan <b>Lingkungan Kerja Non Fisik:</b> 1) Hubungan antar karyawan 2) Hubungan dengan atasan 3) Komunikasi internal (Sedarmayanti, 2017).	Likert

### 3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan proses untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan (reliability) dan validitas (validity) yang tinggi. Tujuan utama uji kualitas data adalah untuk memastikan bahwa hasil analisis benar-benar menggambarkan kondisi sebenarnya, bukan karena kesalahan pengukuran atau bias peneliti.

Menurut Sugiyono (2019), uji kualitas data adalah proses pengujian terhadap data yang diperoleh agar dapat dipercaya sebagai dasar dalam pengambilan keputusan penelitian. Data yang berkualitas harus memenuhi kriteria valid, reliabel, dan objektif. Selanjutnya, Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji kualitas data dalam penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat menghasilkan data yang konsisten dan menggambarkan konstruk yang diukur secara tepat. Pengujian kualitas data meliputi uji validitas (untuk mengukur ketepatan instrumen) dan uji reliabilitas (untuk mengukur konsistensi jawaban responden).

#### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa menunjukkan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek dengan data yang didapatkan oleh penulis. Uji validitas ini dilaksanakan untuk mengukur valid tidaknya data dalam penelitian.

Dikatakan instrument valid apabila nilai  $r_{hitung}$  (*correlated* / total indikator) >  $r_{tabel}$ , maknanya alat ukur yang peneliti gunakan dalam memperoleh data valid. Dan sebaliknya jika nilai  $r_{hitung}$  (*correlated* / total indikator) <  $r_{tabel}$ , maknanya alat

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

ukur yang dipakai dalam memperoleh data tidak valid.

### 3.6.2 Uji Realibilitas.

Menurut Sugiyono (2017), hasil penelitian dianggap reliabel jika terdapat konsistensi data dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2017). Kemampuan untuk menilai tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Uji reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan atau pernyataan dengan membandingkan antara nilai cronbachs alpha dengan taraf keyakinan (*Coefficients of Confidence/CC*) (Sugiyono, 2017). Cronbachs alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila Cronbachs Alpha  $> 0,6$  atau 60% maka item pertanyaan tersebut reliabel (konsisten).
- b. Apabila Cronbachs Alpha  $< 0,6$  atau 60% maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel (tidak konsisten).

### 3.7 Uji Asumsi Klasik.

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan maka penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, untuk menghasilkan suatu model yang baik. Analisis regresi memerlukan pengujian

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

asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian asumsi klasik uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah suatu variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2021). Normalitas dapat diidentifikasi dengan mengamati sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Penilaian distribusi data normal dalam model regresi dapat dilakukan melalui analisis grafik seperti histogram dan P-Plot.

### 2. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) (Sahir, 2021). Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

### 3. Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi atau kaitan yang terjadi antara anggota dari

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

rangkaian-rangkaian pengamatan yang disusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Tujuan Autokolerasi adalah menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$ , apabila ada maka artinya ada autokolerasi (Sahir, 2021). Keberadaan autokolerasi dalam penelitian ini diuji dengan rumus Durbin Watson sebagai berikut:

1. Jika angka  $D-W \leq -2$  artinya terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka  $D-W$  antara  $-2$  sampai  $2$  artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka  $D-W \geq 2$  artinya terdapat autokorelasi negative.

**4. Uji Heteroskedastisitas.**

Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan variance dari residual suatu penelitian terhadap penelitian lainnya. Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Sahir, (2021). Pengujian ini dilakukan dengan mengamati pola khusus pada grafik, di mana sumbu Y mewakili variabel yang diprediksi dan sumbu X mewakili residual yang telah dinormalisasi. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu seperti pola gelombang, perluasan, dan penyempitan pada titik-titik, maka itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.8 Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data untuk menjadi suatu bentuk yang mudah diwujudkan. Analisis data yang akan digunakan peneliti bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum pada identifikasi masalah. Analisis data ialah merupakan salah satu kegiatan pada penelitian berupa suatu proses pengelolaan dan penyusunan data untuk mengartikan data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah: “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan”.

Dalam penelitian ini, metoda pengolahan data menggunakan komputer dengan software SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 27. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam menggunakan tabel agar sistematis untuk menganalisis dan lebih mudah dipahami. Dalam pengolahan data menggunakan tabel bertujuan juga untuk memudahkan peneliti dalam menerapkan hasil jawaban kuesioner menjadi nilai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.

Model Regresi Linier Berganda adalah bahasan tentang kaitan antara variabel independent dengan variabel dependent. Ghazali (2018) menggunakannya analisis regresi berganda agar mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Sugiyono (2016) menjelaskan persamaan regresi linear berganda diformulasikan seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi X1

$\beta_2$  = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu (error).

Oleh sebab itu data yang didapat bersifat kuantitatif, maka alat analisis yang penulis gunakan adalah program SPSS yang memberikan beberapa kategori dalam penilaian.

### 3.10 Uji Hipotesis.

Uji Hipotesis bertujuan agar mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

Umumnya suatu hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan kebenaran dari hipotesis itu di buktikan dengan data yang terkumpul (Sugiyono, 2016).

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

Menurut Sugiyono, (2016) pengujian Uji t (t-test) dilakukan terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilaksanakan agar mengetahui signifikansi peran secara pasrial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Agar menemukan kaitan dua variabel tersebut maka diformulasikan dengan ketetapan dibawah ini:

- Ha diterima jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ , artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara varibel X dengan varibel Y dan  $P \text{ value} > 0,05$ .

#### 3.10.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji F akan mengukur pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang dipakai pada pengujian simultan yaitu uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)* Sugiyono, (2016)

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

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

*Keterangan :*

$R^2$  = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus.

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat diformulasikan dengan ketentuan dibawah ini:

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$ , artinya ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $< 0,05$
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$ , artinya tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $> 0,05$ .

### 3.10.3 Koefisien Korelasi (R) Dan Uji Determinan ( $R^2$ ).

Uji koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara dua variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Uji koefisien korelasi ialah untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel, mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel, mengetahui arah hubungan antara dua variabel (positif atau negatif). Hasil uji koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 dan 1: Nilai 1 menunjukkan hubungan positif sempurna, nilai -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kekuatan hubungan antara dua variabel dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. 0,00 - 0,20: Sangat lemah
2. 0,21 - 0,40: Lemah.
3. 0,41 - 0,60: Sedang
4. 0,61 - 0,80: Kuat
5. 0,81 - 1,00: Sangat Kuat

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel variabel keselamatan dan kesehatan (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikatnya (Sahir, 2021).

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, sehingga apabila semakin mendekati 1 determinasi ( $R^2$ ), maka semakin besar kontribusi variabel-variabel keselamatan dan kesehatan (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Namun apabila semakin mendekati 0 determinasi ( $R^2$ ), maka semakin kecil kontribusi yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

PT. Perkebunan Nusantara V yang kini telah menjadi PT Perkebunan Nusantara IV PalmCo Regional III Riau pasca aksi korporasi dan integrasi lima anak perusahaan Holding Perkebunan Nusantara III Persero.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung adalah sebuah perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang perkebunan dan sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III merupakan salah satu perusahaan milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tahun 1982 sebagai sebuah hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V, di Provinsi Riau. Pabrik kelapa sawit (PKS) telah beroperasi selama 41 tahun, berdiri sejak tahun 1982. Pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam, pada tahun 2002 kapasitas olah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III menjadi 60 Ton TBS/Jam.

Hal tersebut dilakukan karena menimbang luas areal kebun Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun para petani, maka dari itu pada tahun 1998 dilakukan penampungan pengolahan atau juga bisa disebut kapasitas mejadi 60 Ton TBS/Jam. Adapun profil dari perusahaan minyak kelapa sawit (CPO) yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dibangun Tahun : 1982

Luas Areal PKS : 8,49 Ha

Luas Areal Kolam Limbah : 3,61 Ha Sistem Kerja Karyawan : 2 Shift

Kapasitas : 60 Ton

Lokasi PKS : Kawasan Areal Perkebunan Besar, Jarak tempuh dari Pekanbaru 116 KM, Desa Sei Tapung, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu.

**Gambar 4.1 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung**



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.

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

## 4.2 Logo PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

Gambar 4. 2 Logo PTPN IV PKS Regional III PKS Sei Tapung Rokan Hulu



Sumber : *PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung*

Makna logo PT Perkebunan Nusantara IV yaitu 4 (empat) batang yang berwarna hijau melambangkan daun kelapa sawit, semakin hijau daunnya semakin bagus kualitasnya. Gambar pucuk warna kuning melambangkan pucuk daun teh menjulang ke atas yang artinya menjadi perusahaan agroindustri yang mendunia.

## 4.3 Visi dan Misi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu

### a) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

### b) Misi

Adapun misi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan agro industry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk kepentingan stakeholder.

- b. Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta teknologi informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

#### 4.4 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu

Struktur organisasi adalah gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing-masing anggota didalam sebuah organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik maka akan tercipta suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan perusahaan. Struktur organisasi pada PTPN IV Regional III PKS Sei Tapung membentuk staf dan lini.

Struktur organisasi ini banyak perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi. PTPN IV menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Berikut ini adalah struktur organisasi PTPN IV Regional III PKS Sei Tapung:

**Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung**



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

#### 4.5 Tugas Dan Tanggung jawab

1. Manager ( Manager PKS atau Unit)
  - a) Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional dan kinerja unit kerja (PKS).
  - b) Menyusun strategi dan kebijakan operasional untuk mencapai target produksi, mutu, dan efisiensi.
  - c) Melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan di bidang teknik, pengolahan, keuangan, personalia, dan lingkungan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d) Menjalin koordinasi dengan kebun pemasok, kantor regional, dan kantor pusat.
- e) Menetapkan SOP, pengendalian biaya, dan pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
- f) Melaporkan hasil kegiatan unit secara berkala.

#### 2. Tata Usaha Dan Personalia

- a) Mengelola administrasi umum, arsip, surat-menyurat, dan pengelolaan data kepegawaian.
- b) Menangani penggajian, tunjangan, absensi, cuti, dan urusan kesejahteraan karyawan.
- c) Melakukan rekap dan pelaporan SDM serta kebutuhan tenaga kerja.
- d) Membantu pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai.
- e) Menyusun laporan keuangan dan anggaran belanja non-produksi.
- f) Menangani urusan hubungan industrial, disiplin kerja, dan peraturan perusahaan.

#### 3. Teknik Pabrik

- a) Bertanggung jawab atas perawatan dan perbaikan mesin-mesin pabrik (preventive dan corrective maintenance).
- b) Menyusun jadwal perawatan berkala dan overhaul peralatan produksi.
- c) Menjaga ketersediaan suku cadang, pelumas, dan material teknik lainnya.
- d) Melakukan pemantauan efisiensi energi (listrik, bahan bakar, air).
- e) Memastikan semua instalasi berjalan dengan baik dan sesuai standar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- f) Mendukung kelancaran proses produksi dari sisi permesinan dan instalasi.

**4. Pengolahan I**

- a) Mengawasi jalannya proses awal produksi, mulai dari penerimaan TBS (Tandan Buah Segar), sterilizer, thresher, hingga screw press.
- b) Bertanggung jawab atas efektivitas pemrosesan bahan baku agar rendemen CPO optimal.
- c) Menjaga kebersihan, keteraturan, dan kelancaran alat proses pada tahap awal.
- d) Melakukan pencatatan produksi harian dan laporan kehilangan hasil (loses).
- e) Menindaklanjuti instruksi dari Manajer Pengolahan atau Manajer Pabrik.

**5. Pengolahan II**

- a) Bertugas pada proses pemurnian CPO dan kernel, serta pengolahan limbah (efluen, cangkang, fiber).
- b) Mengelola decanter, vacuum dryer, clarifier, nut silo, ripple mill, dan kernel plant.
- c) Menjamin kualitas produk akhir sesuai standar mutu (CPO & kernel).
- d) Melakukan kontrol terhadap kehilangan minyak di limbah dan produk sampingan.
- e) Bertanggung jawab atas pembersihan dan penanganan bahan hasil samping.

**6. Quality Assurance**

- a) Menyusun, mengembangkan, dan mengimplementasikan sistem mutu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

(misalnya ISO, HACCP, RSPO, ISPO).

- b) Mengontrol kualitas CPO dan kernel melalui pengambilan dan pengujian sampel secara rutin.
- c) Melakukan analisis laboratorium terhadap bahan baku dan hasil produksi.
- d) Memastikan semua proses sesuai dengan standar mutu dan regulasi perusahaan.
- e) Menyusun laporan mutu harian, mingguan, dan bulanan.
- f) Menangani audit mutu internal dan eksternal.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung.
3. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung.
4. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung sebesar 0,584 atau sebesar 58,4% sedangkan sisanya (41,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam 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.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- a. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung disarankan untuk meningkatkan konsistensi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja melalui evaluasi berkala, serta penguatan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur kerja. Upaya ini diharapkan dapat meminimalkan risiko kelelahan dan kecelakaan kerja serta meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- b. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung disarankan untuk melakukan peninjauan secara berkelanjutan terhadap kondisi temperatur ruang, ventilasi, serta pengendalian kebisingan dan getaran mesin di area produksi. Peninjauan lingkungan kerja fisik ini diharapkan dapat mendukung konsentrasi dan kenyamanan kerja karyawan, serta tetap diimbangi dengan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan pimpinan.
- c. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung disarankan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan efektivitas proses kerja dan pengelolaan waktu yang lebih optimal. Perusahaan perlu memastikan ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, penerapan sistem penghargaan yang berbasis pada capaian produktivitas dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Afnina. (2022). *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Hasil Pertanian*. Jurnal Manajemen dan Agroindustri, 9(1), 45–53.
- Apriliyani, R. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Surya Kencana Food*. Skripsi, Universitas Islam Batik Surakarta.
- Arifin, M., & Harianto, A. (2020). *Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 112–118.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, M., & Dewa, I. N. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Citra Persada*. Jurnal MBR (Manajemen dan Bisnis), 6(2), 123–132.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernhardin, & Ismail, S. (2020). *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Efendi, S. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X Batam*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 7 No. 2 september (2019) 11-15.P-ISSN:2355-1488.
- Encep, S. Listiawati, Asti, N.A. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. AKADEMIKA, Vol. 15 No.2 Agustus 2017.117-122.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Faizal, R.Sasi, A. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading*. jurnal ilmu dan riset manajemen. vol. 6 (12), desember 2017. e-ISSN:2461- 0593.
- Fatmawati. (2020). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surabaya: LPPM Universitas Airlangga.
- Fernando, B. Rahmat, L. Fitriningsih, A. Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Vol.4 (2) Oktober 2020*. P-ISSN: 2303-685X:190-199.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halajur. (2019). *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Medan: Penerbit USU Press.
- Hamzah, R. (2024). *Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Agribisnis Kelapa Sawit*. Jurnal Agribisnis Nusantara, 12(2), 88–97.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hidayat, M., & Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Miwon Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 89–96.
- Hidayat, M., & Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Miwon Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Hidayat, M., Sihombing, F., & Putri, L. (2023). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Faktor Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Agribisnis*. Jurnal Keselamatan Kerja dan Agroindustri, 7(1), 12–22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Indriantoro, Nur, & Supomo, Bambang. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, I. A., Hartanto, S., & Suryana, I. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Safety terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Juoku Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 45–55.
- Liko. (2019). *Pengantar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mahfudhoh, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Karyawan PT PLN Tanjung Jati B*. Skripsi, Universitas Muria Kudus.
- Malik, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Agro di Provinsi Riau*. *Jurnal Agroindustri Modern*, 5(2), 101–110.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayasari, A., & Surakarta, U. (2022). *Pentingnya Motivasi Dalam*, 15(30), 1-6.
- Menaker, 2018. *peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja*,
- Mulyadi. (2015). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Nida Abriana, M. Ahmad, G. Imam, S. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia*. Ikraith-Ekonomika No. 3 Vol. 4 November 2021:193-203.
- Nining, W. Bambang, S. Wiwin, H. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial Vol 12 No.1.:99-104. ISSN: 1907-9990.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pardede, M. C., & Tinambunan, H. (2022). *Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Medan: Pustaka Prima.
- Pratiwi, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Pabrik Pangan*. Jurnal Industri dan Performa Kerja, 4(1), 33–42.
- Purba, P. A., Sinaga, R., & Manurung, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Konsep, Analisis, dan Teknik Pengujian Statistik*. Penerbit Andi.
- Putra, D., & Rahmawati, S. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur di Kota Medan*. Jurnal Manajemen dan Keselamatan Kerja, 3(2), 55–66.
- Rahmanita, D. P., & Qurbani, M. A. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cahaya Persada*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 12(1), 14–23.
- Reonaldi, S dkk. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.4 No.3, 2022.1-6. P-ISSN: 2620-9551.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronatanjung, R., & Nuryati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, M., & Munawar, H. (2023). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Humaniora*, 8(3), 145–155.
- Sari, P., Prasetyo, H., & Suyanto, H. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sumber Pinus Jaya*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 56–64.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Kajian ergonomi*. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Simamarta, M., dkk. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Medan: CV. Widya Pustaka.
- Simbolon, A., & Nuridin. (2017). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinollah, M. N., & Zaki, R. (2022). *Effect of Occupational Health and Safety Management on Work Productivity in the Manufacturing Industry*. *International Journal of Economics, Management and Research (IJEMR)*, 8(4), 33–40.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Sinuhaji, E. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. X di Batam*. Skripsi, Universitas Putera Batam.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2017). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, J. (2024). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit di Sumatera Utara*. *Jurnal Perkebunan Tropis*, 10(1), 20–30.
- Solikhah, I. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT XYZ*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 112–120.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2017). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Sagung Seto.
- Suma'mur, P.K. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung
- Sutanto, Y., & Lestari, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Industri Tekstil*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 75–84.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Triharso, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Widodo. (2019). *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III SEI TAPUNG**

Kepada Bapak/ibu yang terhormat,

Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung yang saya hormati,

Saya Zikri Naldi Romadhan, mahasiswa program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi. Saya melakukan penelitian skripsi tentang “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung”. Memohon ketersediaan waktu Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/ibu berikan InsyaAllah dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**Zikri Naldi Romadhan**  
**NIM. 12070113393**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## KUESIONER PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Umur : Tahun  
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya  
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan  
 Lama Bekerja : ☐ 3-5Tahun ☐ 6-8 Tahun ☐ >10 Tahun

### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom kuesioner
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Opsional Jawaban Adalah :

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.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya merasa kompeten dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari – hari					
2.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas – tugas saya dengan baik					
3.	Saya menunjukkan peningkatan jumlah output kerja yang dapat diselesaikan dari waktu ke waktu.					
4.	Saya berusaha secara aktif meningkatkan kualitas atau mutu dari setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya menjalankan tugas pekerjaan dengan antusiasme dan motivasi yang tinggi.					
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan memanfaatkan waktu secara efisien.					
7.	Saya selalu berusaha menggunakan sumber daya kerja (alat, bahan, dan waktu) secara hemat tanpa mengurangi kualitas hasil.					
8.	Saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu tanpa perlu diawasi secara terus menerus					
9.	Saya menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap seluruh tugas dan kewajiban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

## PERNYATAAN

## JAWABAN

### KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (X1)

Sangat Setuju (5)

Setuju (4)

Netral (3)

Tidak Setuju (2)

Sangat Tidak Setuju (1)

Saya memahami pentingnya penggunaan APD dalam melindungi diri dari potensi bahaya kerja.

Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai saat menjalankan tugas yang berisiko.

Saya rutin melakukan pemeriksaan kesehatan yang difasilitasi oleh perusahaan untuk memantau kondisi fisik dan psikis saya.

Saya merasa kondisi kesehatan saya mendukung produktivitas dan keselamatan kerja.

Pelatihan K3 yang saya terima membantu saya memahami prosedur kerja aman dan penanggulangan bahaya kerja.

Saya mengetahui lokasi dan cara penggunaan fasilitas kesehatan seperti kotak P3K atau akses ke tenaga medis di tempat kerja.

Saya merasa adanya fasilitas kesehatan di tempat kerja membantu penanganan pertama pada kecelakaan atau gangguan kesehatan.

Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku.

Perusahaan menerapkan prosedur operasional standar (SOP) untuk setiap jenis pekerjaan secara konsisten.

Perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan K3 untuk perbaikan berkelanjutan.

Perusahaan mempertimbangkan kondisi fisik dan psikis pekerja dalam penempatan tugas dan tanggung jawab kerja.

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
	<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>					
1.	Pencahayaan di ruang kerja saya memadai dan tidak menyebabkan ketegangan mata saat bekerja.					
2.	Temperatur ruang kerja saya nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi atau produktivitas.					
3.	Ruang kerja saya memiliki ventilasi yang baik dan aliran udara yang lancar.					
4.	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu fokus dan kenyamanan saya saat bekerja.					
5.	Saya jarang terganggu oleh bau menyengat atau getaran mesin yang berlebihan di tempat kerja.					
6.	Tata letak peralatan dan meja kerja saya tertata dengan efisien dan mendukung kelancaran aktivitas kerja.					
7.	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik, saling menghargai, dan mendukung dengan rekan kerja saya.					
8.	Atasan saya bersikap terbuka, suportif, dan mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan.					
9.	Komunikasi antara saya dan rekan/atasan berjalan lancar dan tidak menimbulkan kesalahpahaman.					

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

## LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	KESELAMATAN DAN KESEHATAN (X1)											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	49
2.	5	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	39
3.	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3	42
4.	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	42
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6.	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	46
7.	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	48
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
9.	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	50
10.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12.	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16.	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21.	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	48
22.	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	50
23.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	50
24.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
27.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	51
28.	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	45
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
30.	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32.	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	49
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34.	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36.	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	45
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	49
39.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

No	LINGKUNGAN KERJA									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1.	1	3	4	3	3	3	3	3	3	26
2.	1	3	1	1	4	3	3	3	3	22
3.	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
4.	1	2	3	3	3	4	3	3	3	25
5.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
6.	1	3	3	4	4	4	4	4	4	31
7.	5	5	3	4	3	3	4	5	5	37
8.	3	3	4	4	4	5	4	5	5	37
9.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11.	5	2	2	1	3	5	5	5	5	33
12.	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
16.	3	4	5	4	4	4	4	4	5	37
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21.	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
22.	1	1	1	1	1	4	4	5	5	23
23.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
27.	4	5	3	5	4	4	3	5	5	38
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29.	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

30.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
31.	5	3	2	5	3	5	5	5	4	37
32.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36.	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38.	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
39.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
40.	4	4	2	3	4	4	3	5	5	34

No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
2.	4	3	2	4	3	3	3	5	3	30
3.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
4.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
5.	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
6.	4	4	3	3	3	3	3	5	5	33
7.	5	5	3	4	5	5	5	3	5	40
8.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
9.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
10.	3	3	4	5	4	4	4	4	4	35
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21.	4	4	5	5	5	3	3	4	4	37
22.	5	5	5	2	4	2	4	5	5	37
23.	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

24.	5	5	5	3	4	4	4	4	4	38
25.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
26.	4	4	4	5	5	5	3	4	5	39
27.	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39
28.	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
29.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
30.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
31.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
32.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
33.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
34.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38.	3	3	3	4	4	5	3	5	5	35
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN 3 : UJI KUALITAS DATA

### 1. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,873**	,548**	,243	,497**	,312	,551**	,354*	,486**	,718**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,131	,001	,050	<,001	,025	,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,873**	1	,754**	,293	,617**	,364*	,667**	,281	,558**	,807**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,066	<,001	,021	<,001	,079	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,548**	,754**	1	,448**	,611**	,285	,512**	,302	,417**	,744**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,004	<,001	,075	<,001	,058	,007	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,243	,293	,448**	1	,706**	,660**	,412**	,322*	,377*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,131	,066	,004		<,001	<,001	,008	,043	,016	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,497**	,617**	,611**	,706**	1	,671**	,676**	,312	,639**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,050	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,312	,364*	,285	,660**	,671**	1	,651**	,259	,550**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,050	,021	,075	<,001	<,001		<,001	,106	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,551**	,667**	,512**	,412**	,676**	,651**	1	,244	,438**	,783**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,008	<,001	<,001		,129	,005	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,354*	,281	,302	,322*	,312	,259	,244	1	,624**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,025	,079	,058	,043	,050	,106	,129		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	,486**	,558**	,417**	,377*	,639**	,550**	,438**	,624**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	,007	,016	<,001	<,001	,005	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,718**	,807**	,744**	,698**	,873**	,732**	,783**	,527**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2. Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,602**	,426**	,362*	,509**	,310	,412**	,500**	,504**	,188	,198	,657**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,006	,022	<,001	,052	,008	,001	<,001	,246	,220	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,602**	1	,578**	,518**	,593**	,135	,161	,289	,454**	,480**	,456**	,739**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,405	,320	,071	,003	,002	,003	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,426**	,578**	1	,641**	,440**	,032	,074	,021	,461**	,531**	,626**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,006	<,001		<,001	,005	,843	,651	,897	,003	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,362*	,518**	,641**	1	,566**	,076	,115	,153	,644**	,609**	,550**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,022	<,001	<,001		<,001	,642	,479	,346	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,509**	,593**	,440**	,566**	1	,381*	,509**	,604**	,434**	,280	,262	,732**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,005	<,001		,015	<,001	<,001	,005	,080	,103	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,310	,135	,032	,076	,381*	1	,775**	,550**	,070	,026	-,134	,385*
	Sig. (2-tailed)	,052	,405	,843	,642	,015		<,001	<,001	,666	,874	,410	,014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,412**	,161	,074	,115	,509**	,775**	1	,776**	,122	,020	-,092	,464**
	Sig. (2-tailed)	,008	,320	,651	,479	<,001	<,001		<,001	,452	,904	,573	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,500**	,289	,021	,153	,604**	,550**	,776**	1	,317*	,026	-,050	,504**
	Sig. (2-tailed)	,001	,071	,897	,346	<,001	<,001	<,001		,046	,873	,758	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,504**	,454**	,461**	,644**	,434**	,070	,122	,317*	1	,632**	,589**	,750**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003	,003	<,001	,005	,666	,452	,046		<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,188	,480**	,531**	,609**	,280	,026	,020	,026	,632**	1	,876**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,246	,002	<,001	<,001	,080	,874	,904	,873	<,001		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	,198	,456**	,626**	,550**	,262	-,134	-,092	-,050	,589**	,876**	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	,220	,003	<,001	<,001	,103	,410	,573	,758	<,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,657**	,739**	,710**	,749**	,732**	,385*	,464**	,504**	,750**	,732**	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,014	,003	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,648**	,486**	,547**	,505**	,445**	,504**	,454**	,420**	,793**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,001	<,001	<,001	,004	<,001	,003	,007	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,648**	1	,682**	,741**	,751**	,187	,246	,303	,293	,792**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,248	,126	,057	,067	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,486**	,682**	1	,741**	,747**	,368*	,399*	,127	,223	,772**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001		<,001	<,001	,019	,011	,433	,167	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,547**	,741**	,741**	1	,672**	,385*	,363*	,305	,289	,809**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	,014	,021	,056	,070	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,505**	,751**	,747**	,672**	1	,449**	,388*	,307	,327*	,806**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		,004	,013	,054	,040	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,445**	,187	,368*	,385*	,449**	1	,720**	,645**	,513**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,004	,248	,019	,014	,004		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,504**	,246	,399*	,363*	,388*	,720**	1	,550**	,500**	,660**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,126	,011	,021	,013	<,001		<,001	,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,454**	,303	,127	,305	,307	,645**	,550**	1	,841**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,003	,057	,433	,056	,054	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,420**	,293	,223	,289	,327*	,513**	,500**	,841**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	,007	,067	,167	,070	,040	<,001	,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,793**	,792**	,772**	,809**	,806**	,656**	,660**	,622**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Lampiran 4 Uji Reliabilitas

##### Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	9

##### Uji Reliabilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	11

##### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	9

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.

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

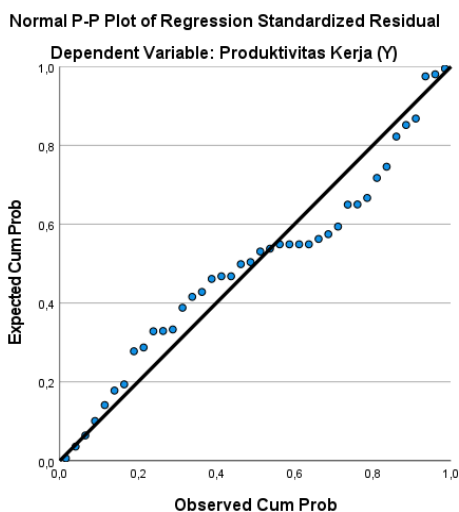
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,90686343
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,099
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,091
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,094
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,087
	Upper Bound	,102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



### Uji Multikolinieritas

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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,002	5,166		,194	,847		
	Keselamatan dan Kesehatan (X1)	,608	,113	,615	5,365	<,001	,857	1,168
	Lingkungan kerja (X2)	,219	,091	,277	2,417	,021	,857	1,168

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

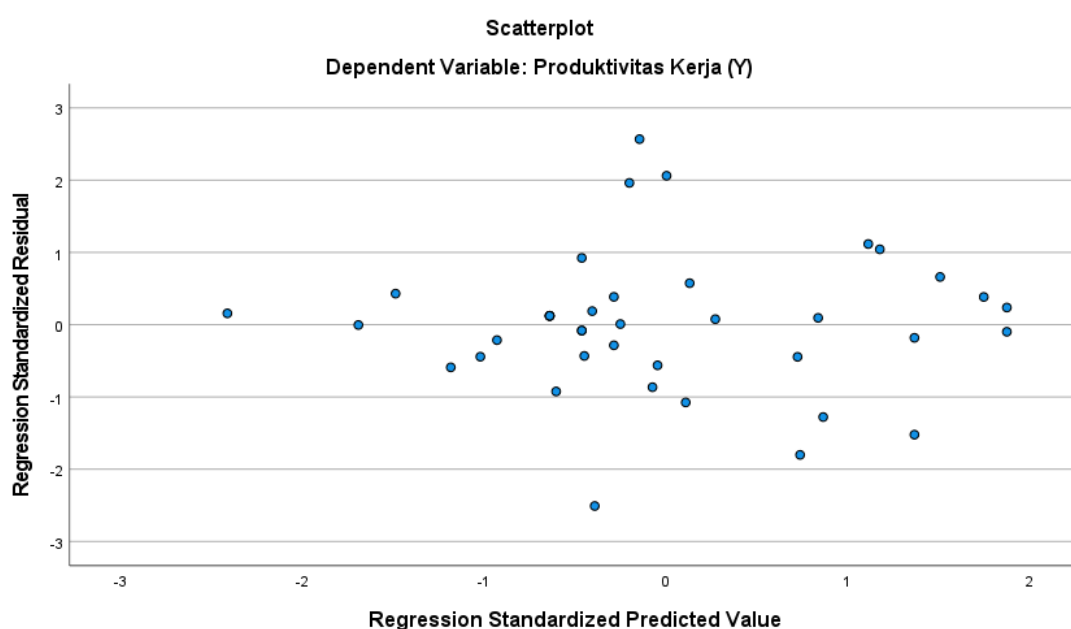
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,759	3,633		-,484	,631
	Keselamatan dan Kesehatan (X1)	,101	,080	,221	1,272	,211
	Lingkungan kerja (X2)	-,031	,064	-,083	-,480	,634

a. Dependent Variable: Abs\_Res



## Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,764 <sup>a</sup>	,584	,561	2,984	1,884

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Keselamatan dan Kesehatan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

**Lampiran 6 Analisis Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,002	5,166		,194	,847
	Keselamatan dan Kesehatan (X1)	,608	,113	,615	5,365	<,001
	Lingkungan kerja (X2)	,219	,091	,277	2,417	,021

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

**Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,002	5,166		,194	,847
	Keselamatan dan Kesehatan (X1)	,608	,113	,615	5,365	<,001
	Lingkungan kerja (X2)	,219	,091	,277	2,417	,021

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

**Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,231	2	231,115	25,949	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	329,544	37	8,907		
	Total	791,775	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Keselamatan dan Kesehatan (X1)

**Lampiran 9 Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,584	,561	2,984

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Keselamatan dan Kesehatan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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.

Lampiran 10 Tabel Uji T dan R

df = (N-2) 40 - 2 = 38	Tabel R					Tabel T				
	One tailed					One tailed				
	00.05	0.025	00.01	0.005	0.0005	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
	Two Tailed					Two Tailed				
	00.01	0.050	00.02	0.010	0.001	00.10	0.050	00.02	0.010	0.002
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

TABEL F								
$\alpha = 0,05$	df 1 = ( k - 1 )							
df 2 = (n - k - 1)	1	2	3	4	5	6	7	8
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TABEL DURBIN - WATSON										
N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	Du	dL	Du	dL	dU	DI	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859

### Lampiran 11 Dokumentasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Zikri Naldi Romadhan, lahir di Tandun, 28 November 2001. Penulis merupakan anak terakhir dari pasangan Bapak Saprizal dan ibu Ismariani. Penulis berasal dari Kelurahan Tandun, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Pendidikan menulis dimulai dari SD Negeri 013 Tandun tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Tandun tamat pada tahun 2017 dan selanjutnya ke jenjang pendidikan di SMAN 1 Tandun tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SBMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Puo Raya, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah Pada hari Selasa, 13 Januari 2026 dengan judul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung" dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).