



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

BAGIAN PRODUKSI PT. SERIKAT PUTRA
KABUPATEN PELALAWAN

SKRIPSI



OLEH

EQI RIZKI SUQRON
NIM. 11970115278

UIN SUSKA RIAU

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

2025



UIN SUSKA RIAU

© H

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EQI RIZKI SUQRON
NIM : 11970115278
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA
(K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT.SERIKAT PUTRA KABUPATEN PELALAWAN

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

DR. MUHAMMAD APRIL S.H., M.H.
NIP. 19860405 202321 1 018

MENGETAHUI

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



SYARIF MIFTAH, S.E., M.M., Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI

Manajemen

SUSNANINGSIH MU'AT, SE.,MM.,Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001

Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Eqi Rizki Sugron
Nim : 11970115278
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

TIM PENGUJI**Ketua Penguji****Dr.Putriana, S.E.,M.M****Nip. 19691120 200701 2 023****Sekretaris Penguji****Endrianto Ustha, ST.,MM****Nip. 19690925 202321 1 003****Penguji I****Qomariah Lahamid, S.E., M.Si****Nip. 1975074 200710 2 001****Penguji II****Dr. Muhammad April, S.H.,M.H****Nip. 19860405 202321 1 018**

© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : ERI RIZKI SUGARON
NIM : 11970115278
Tempat/Tgl. Lahir : Pontian Kapuas / 08 November 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : SI Manajemen

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

Pengaruh Kesiadaman & Kesiadaman Kursa (k3) Dan Diziplin Kursa Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian produksi PT. Senter Petro Karupatan Pelalawan

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 sesua perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 29 Zan 2026.
Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

arif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

BAGIAN PRODUKSI PT. SERIKAT PUTRA

KABUPATEN PELALAWAN

Oleh

EQI RIZKI SUQRON

NIM. 11970115278

Penelitian ini dilakukan pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 133 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tiingkat kesalahan (eror) 5%. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,753, hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 75,3 % terhadap Produktivitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) AND WORK DISCIPLINE ON THE PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. SERIKAT PUTRA, PELALAWAN REGENCY

Oleh
EQI RIZKI SUQRON
NIM. 11970115278

This research was conducted at PT. Serikat Putra, Pelalawan Regency. The purpose of this study is to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Productivity (Y) at PT. Serikat Putra, both partially and simultaneously. The population in this study consisted of all production employees of PT. Serikat Putra, totaling 133 individuals. The sample consisted of 100 employees, determined using the Slovin formula with a margin of error of 5%. The data used in this study include both primary and secondary data. The data analysis method is quantitative, using multiple linear regression tests, and the data were analyzed with the SPSS software. The results of the study show that Occupational Health and Safety (OHS) and Work Discipline variables have a significant influence on Employee Productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) is 0.753, indicating that OHS and Work Discipline collectively contribute 75.3% to employee productivity, while the remaining 24.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, Employee Productivity

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum 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 Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Tesis yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Serikat Putra Kaupaten Pelalawan”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Edi Rianto dan Evi Herianti, Serta Abang saya Egi Ikhwan Risandi yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti MS.,S.E.,M.Si.,Ak
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak.
3. Wakil Dekan I, Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si,Wakil Dekan II Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si. Ak, Wakil Dekan III Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si
4. Ketua Prodi Manajemen Ibu Susnaningsih Muat, S.E., M.M., PhD dan Sekretaris Prodi Majaemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M
5. Pembimbing Skripsi Bapak Dr. Muhammad April, S.H., M.H yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Penasehat Akademik Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si, yang selalu memberikan nasehat dan juga menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu yang berguna dan bermanfaat bagi penulis.
8. Staf pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
10. Orang terdekat Jihan Yuria Syafriani, Lili Permata Ananda, Maisyaro Kholida, Zuhendri, Seven Safendra, Firda Aufa Yumni, Alfajri, yang telah menemanai penulis dari awal hingga akhir sehingga Skripsi ini bisa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

terselesaikan dengan baik, semua motivasi dukungan dan hal hal baik yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan penulis ucapan terimakasih banyak yang sebanyak-banyaknya .

1. Seluruh teman-teman Manajemen C angkatan 2019 dan teman teman Manajemen Sumberdaya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesaiannya penulisan Tesis ini.
2. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaiannya skripsi ini

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Eqi Rizki Suqron
NIM. 11970115278

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
2.2 Produktivitas Kerja	16
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	21
2.4 Disiplin Kerja	29
2.5 Pandangan Islam	40
2.6 Penelitian Terdahulu	44
2.7 Kerangka Pemikiran	47
2.8 Hipotesis	48
2.9 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	49
2.10 Variabel Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	51
3.2 Populasi dan Sampel	51
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Teknik Analisis	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Uji Kualitas	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	56
3.8 Regresi Linier Berganda	58
3.9 Uji Hipotesis	59
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	61
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	61
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	62
4.4 Ganbaran Tugas	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	69
5.1 Karakteristik Responden	69
5.2 Analisis Data	71
5.3 Uji Kualitas Data	75
5.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.5 Uji Regresi Linear Berganda	80
5.6 Uji Hipotesis	81
5.7 Pembahasan	85
BAB VI PENUTUP	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1:	Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024	7
Tabel 2 :	Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024.	5
Tabel 3	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024	8
Tabel 4	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 5	Konsep Operasional Variabel	48
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Berkerja	70
Tabel 5.5	Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	71
Tabel 5.6	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel 5.7	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja	73
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.10	Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	76
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikoloniearitas	77
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikoloniearitas	78
Tabel 5.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 5.15	Hasil Uji Simultan (F)	83
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	84

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	43
--	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tenaga kerja merupakan aset yang paling penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset berharga, tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja hanya sebagai beban yang selalu harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi. Agar sumber daya alam yang telah ada dapat dikelola dengan baik dan efisien maka guna menunjang pembangunan daerah maka tentulah sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang telah mempunyai keahlian masing-masing bidangnya. Saat ini pabrik kelapa sawit menjadi primadona bagi perekonomian dibandingkan sektor perekonomian yang lainnya, ini terbukti dengan makin bertambah banyak munculnya perusahaan-perusahaan swasta yang mampu bersaing dengan pabrik dan perusahaan swasta lainnya.

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu tidak terlepas dari orientasi mencapai hasil, begitu pula pada karyawan bagian Produksi pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang memiliki tujuan untuk mencapai produktivitas perusahaan dengan memperhatikan faktor dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan. Produktivitas tenaga kerja merupakan pangkal tolak cara keberhasilan. Bahkan sumber daya pada saat ini bukan lagi hanya penentu bagi tingkat kesejahteraan suatu bangsa, dan faktor manusialah yang merupakan faktor dominan. Dalam hubungan ini, Indonesia memiliki sumber-

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber alam yang sangat besar, apabila disertai tingkat keterampilan dari tenaga kerjanya, akan menjadi bangsa Indonesia yang mempunyai tingkat kemakmuran yang tinggi.

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan output maksimal dengan memanfaatkan input seminimal mungkin. Dalam konteks manajemen modern, produktivitas bukan hanya tentang efisiensi teknis, tetapi juga tentang kemampuan beradaptasi dengan perubahan, inovasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal **Arifin (2020:66)**. Produktivitas yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam pencapaian yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh suatu perusahaan.

PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dengan *crude palm oil* (CPO) sebagai produk olahan. PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan mulai dibangun secara bertahap sejak tahun 1988 dengan wilayah kerja meliputi total areal seluas 12.474 ha yang terdiri dari kebun lubuk raja dan kebun bukit raja. Luas areal kebun yang diusahakan adalah 11. 925 ha, terdiri 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.

1. Kebun lubuk raja : 6. 824 ha
2. Kebun bukit raja : 5. 101 ha

Adapun jumlah karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan pada tahun 2024 sebanyak 2500 orang, dan 133 orang untuk bagian produksi. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Dimana tingkat produktivitas ini dilakukan dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja dengan realisasi produksi dalam jangka waktu tertentu.

Kemudian untuk mengetahui produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan dalam waktu 5 tahun terakhir, dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1: Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi	Persentasi Pencapaian Realisasi
2020	140	170.693 ton	165.356 ton	96,87 %
2021	136	182.476 ton	134.234 ton	73,57 %
2022	134	194.334 ton	155.433 ton	79,99 %
2023	134	200.775 ton	153.456 ton	76,43 %
2024	133	204.163 ton	145.980 ton	71,50 %

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 data produktivitas karyawan PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan selama periode 2020 hingga 2024, terlihat bahwa secara umum perusahaan telah menunjukkan pencapaian kinerja yang cukup baik, dengan persentase realisasi produksi mendekati atau bahkan mencapai target, seperti pada tahun 2020 (99,62%) dan 2021 (73,57%). Namun demikian, jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dilihat lebih dalam, terdapat tren penurunan persentase pencapaian produksi sejak tahun 2022 hingga 2024, yakni masing-masing sebesar 79,99%, 76,43%, dan 71,50%. Penurunan ini mengindikasikan adanya dinamika dalam proses produksi yang belum sepenuhnya optimal, meskipun jumlah karyawan relatif stabil. Menurut Mahmudi (2021) dalam bukunya menjelaskan kategori tingkat keberhasilan produktivitas dibawah ini:

Tabel 2. Tingkat Keberhasilan Produktivitas

Persentase pencapaian (%)	Kategori	Keterangan
≥ 100%	Sangat baik	Mencapai target
90-99%	Baik	Hampir mencapai target
80-89%	Cukup (perlu di evaluasi)	Dalam batas wajar tapi perlu evaluasi yang mendalam
< 80%	Rendah (perlu tindakan korektif)	Tidak mencapai target dan perlu evaluasi secara menyeluruh

Sumber: Mahmudi 2021

Pada tahun 2024, tingkat keberhasilan produktivitas mencapai 88% dari total target yang telah ditetapkan. Capaian ini tergolong dalam kategori “Cukup”, yaitu berada pada rentang 80%–89%. Meskipun masih dalam batas toleransi dan dapat diterima, hasil ini belum mencerminkan performa optimal, sehingga memerlukan perhatian lebih serius dari seluruh pihak terkait. Produktivitas sebesar 88% memang menunjukkan bahwa sebagian besar target telah dicapai, namun masih terdapat kekurangan signifikan yang tidak boleh diabaikan.

Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan atau ketidakefisienan dalam pelaksanaan kegiatan yang perlu segera dievaluasi dan dibenahi. Dengan capaian yang belum ideal ini, fokus peningkatan kinerja harus menjadi prioritas utama, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Perlu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dirumuskan strategi yang lebih efektif dan berbasis data untuk mendorong pencapaian target secara penuh. Harapannya, pada periode mendatang, tingkat produktivitas dapat meningkat secara nyata dan masuk dalam kategori “Baik” atau bahkan “Sangat Baik”, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan tidak berjalan dengan maksimal dikarenakan karyawan itu sendiri tidak mematuhi apa yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Kesadaran karyawan untuk berusaha supaya lebih giat lagi, yakni dengan tingkat partisipasi karyawan yang tinggi terhadap hal tersebut, jelas pula dapat dikatakan bahwa keberadaan PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan perlu sekali meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja karyawan guna untuk meningkatkan Produktivitas tersebut, hal ini mengingat dari tingkat kebutuhan konsumen terhadap *Crud Palm Oil* yang akan menjadi minyak makan Bimoli yang dihasilkan dari pabrik itu sendiri.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan berusaha menciptakan suasana yang aman dan baik bagi karyawan. Karena sadar akan potensi kerusakan dapat terjadi akibat dari kecelakaan kerja, maka dipandang penting dilakukan pencegahan kecelakaan sebelum terlanjur terjadi. Seluruh kecelakaan diyakini dapat dikendalikan bila sebab dasar atau akar permasalahan yang mengakibatkan kecelakaan dapat dikendalikan, dikurangi ataupun diminimalisirkan.

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

Dalam usaha memperhatikan keselamatan & kesehatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan menyediakan alat keamanan kerja dan pelindung diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian perusahaan memberikan penyuluhan kepada karyawan tentang cara kerja dan pengguna alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan telah membuat kebijakan bagi karyawan akan keselamatan dan kesehatan (k3) namun masih ada karyawan yang mengabaikan ataupun melanggar kebijakan tersebut.

Tabel 3 Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024.

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah (Orang)
		Ringan (Orang)	Sedang (Orang)	Berat/meninggal Dunia (Orang)	
2020	140	1	-	-	1
2021	136	2	1	-	3
2022	134	6	4	-	10
2023	134	1	2	1	4
2024	133	4	-	-	4

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir jumlah kecelakaan kerja yang berat di tahun 2023 yaitu kecelakaan berat 1 orang tentu hal ini menjadi masalah besar bagi perusahaan yang telah berusaha untuk menerapkan standar K3 yang sesuai SOP, namun pada kenyataannya tingkat kecelakaan kerja masih tetap saja terjadi yang dikarenakan ulah karyawan itu

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisien dalam proses kerja serta berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3

klasifikasi yaitu ringan, sedang, dan berat/meninggal dunia: Kecelakaan kerja sering terjadi kepada karyawan produksi.

- a. Kecelakaan ringan adalah kecelakaan yang di alami karyawan seperti tangan terjepit, kepala pusing, mual, tertusuk duri sawit dan langsung ditangani oleh P3K atau klinik di perusahaan.
- b. Kecelakaan sedang adalah kecelakaan yang dialami karyawan seperti terkena percikan dari mesin pabrik yang tidak bias ditangani oleh P3K atau klinik perusahaan dan langsung di bawa ke Rumah sakit terdekat yang memiliki MOU dengan perusahaan.
- c. Kecelakaan berat adalah kecelakaan kerja yang terjadi dimana kecelakaan tersebut bias menyebabkan cacat seumur hidup (tidak mampu bekerja lagi) atau hilangnya nyawa seseorang.

Dengan demikian jelaslah bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu sistem yang harus terdapat penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan, sehingga dapat meningkatkan dan memelihara tingkat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan karyawan disemua lingkungan pekerjaan. Keselamatan kerja atau *occupational safety*, dalam istilah sehari-hari sering disebut dengan *safety* saja, secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya manusia pada umumnya serta hasil budaya 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**

karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja dengan cara pemberian alat keselamatan dan tanda bahayanya.

Sejalan dengan penelitian terdahulu dalam jurnal **Ekonomi Efektif (Nely Rahmawati,2024)** dengan judul "Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung" dimana hasil Penelitian ini menunjukkan keselamatan, Kesehatan, kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun. Dimana kita ketahui bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi perusahaan, masih ada karyawan panen yang melanggar aturan dari perusahaan.

Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Menurut **(Gibson et al., 2020)** disiplin yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu mengelola waktu mereka, memprioritaskan tugas, dan menjaga fokus pada pekerjaan meskipun tidak selalu berada di bawah pengawasan langsung. Sebaliknya, ketika disiplin diabaikan, karyawan sering mengalami penurunan produktivitas karena adanya gangguan, penundaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan, dan hilangnya motivasi. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan juga belum memberikan hasil yang memuaskan, penyebab ketidakdisiplinan Ditambah lagi dari segi absensi yaitu tingkat kehadiran karyawan, dimana tidak berjalannya absensi secara optimal. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang terdapat pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2024

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Orang
			Sakit	Izin	Alpha	
2020	250	140	5	5	13	23
2021	250	136	4	4	11	19
2022	250	134	4	7	13	24
2023	250	134	7	6	8	21
2024	250	133	6	7	9	22

Sumber : PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya berfluktuasi. Dimana pada tahun 2020 terdapat tingkat absensi sebanyak 23, kemudian pada tahun 2021 terdapat tingkat absensi sebanyak 19, selanjutnya pada tahun 2022 mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran yaitu sebanyak 24, pada tahun 2023 dengan tingkat ketidakhadiran sebanyak 21, dan pada tahun 2024 terdapat tingkat absensi sebanyak 22.

Kurangnya disiplin karyawan dapat juga terlihat pada saat libur hari besar keagamaan banyak karyawan yang memperpanjang waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus maka berpengaruh kepada produktivitasnya yang akan turun- menurun yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Selain tingkat kehadiran karyawan pada PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan. Berfluktuasinya tingkat absensi tersebut dan keterlambatan kerja yang tercipta dikalangan karyawan baik dari segi masuk kerja dan juga jam pulang kerja serta masih adanya karyawan yang mengambil jam istirahat pada saat jam kerja berlangsung diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang masih kurang dikalangan para karyawan. Adapun jam kerja karyawan adalah jam 07.00 wib sampai dengan jam 12.00 wib dan masuk lagi jam 14.00 wib sampai dengan jam 17.00 wib.

Dan dari hasil observasi pada karyawan melalui pernyataan diatas maka ditemukan fenomena-fenomena disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pelanggaran Kerja Ringan

- a. Masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan pulang bukan pada jam pulang sehingga terganggunya proses pencapaian target
- b. Masih ditemukan karyawan yang memperpanjang waktu liburnya.

2. Pelanggaran Kerja Sedang

- a. Masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung kerja.
- b. Bolos atau tidak masuk kerja tanpa izin yang sah

3. Pelanggaran Kerja Berat

- a. Melakukan tindakan kriminal, penipuan
- b. Melakukan perbuatan asusila

Upaya perusahaan untuk menangani karyawan yang tidak disiplin dengan perusahaan menangani pelanggaran disiplin melalui tahapan sanksi yang bersifat progresif. Tahapan ini dimulai dari teguran lisan, dilanjutkan dengan teguran tertulis, kemudian dapat meningkat ke skorsing sementara, 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

apabila pelanggaran bersifat berat atau terus berulang, dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pendekatan bertahap ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan memperbaiki perilaku sebelum diberikan sanksi yang lebih berat. Selain sistem sanksi, perusahaan juga biasanya membentuk kode etik dan peraturan perusahaan yang menjadi pedoman perilaku kerja. Kode etik ini disosialisasikan sejak awal masa kerja agar seluruh karyawan memahami hak dan kewajibannya. Perusahaan bahkan menerapkan sistem penilaian kinerja dan kedisiplinan secara berkala sebagai alat pemantauan perilaku kerja.

Sejalan dengan jurnal penelitian terdahulu (**Reni Hindriari, 2018**) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok" dimana hasil Penelitian ini menunjukkan signifikan atau dengan kata lain yaitu Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Telkom Akses Legok.

Maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **"PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SERIKAT PUTRA KABUPATEN PELALAWAN."**

12 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah Keselamatan dan kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan .
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan .
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Serikat Putra Kabupaten Pelalawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khusunya terhadap masalah Keselamatan Kesehatan Kerja, disiplin kerja, dan Produktivitas.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati Keselamatan kesehatan kerja K3 dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan dalam mempertahankan karyawannya

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihal yang ingin meniliti pada perusahaan yang sama pada masa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa Menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Hasibuan (2019:34)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut **Tisnawati dan Saefullah (2020:194)**, MSDM bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut **Rachmawati (2021:2)**, MSDM merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan biasa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut **Simanjuntak (2019)**, produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan ataupun output: input. Ahli lain **Sedarmayanti (2019)**, menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja,bahan,uang). Menurut **Sutrisno (2019:99)** Produktivitas adalah pengukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

Menurut **Tisnawati** dan **Saefullah** (2018:369), pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Jika sebuah perusahaan menargetkan untuk menghasilkan 1000 unit produk dalam waktu 1 jam dengan kualitas A dengan mempergunakan 100 orang pekerja, maka perusahaan tersebut dikatakan produktif.

Menurut **Tohardi** (dalam Sutrisno, 2023:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh **Ravianto** (dalam Sutrisno, 2018:100), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktifitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut **Tiffin** dan **Cormick** (dalam **Sutrisno, 2022:103-104**), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut **Siagian (dalam Sutrisno, 2019:105-107)**, ada 3 cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.2.4 Indikator Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2017:104-105)**, Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

6. Efisiensi

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

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kebijaksanaan dalam sektor tenaga kerja yang senantiasa perlu dikembangkan penerapannya guna perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja telah dijelaskan dalam GBHN tahun 1999 yang antara lain menjelaskan:

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, jaminan kematian serta syarat-syarat kerja yang lainnya yang perlu dikembangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi dan kemampuan tenaga 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.

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

Menurut **Kasmir (2016:266)**, keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan suatu aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut **Ardana, dkk (2024:208)**, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofi dan teknis. Secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut **Catarina (2019:30)**, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat di tempat kerja, baik bagi tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Dari teori-teori diatas disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi lingkungan yang diciptakan dengan baik agar dapat menjamin keamanan, keselamatan dan kesehatan para pelaku kegiatan di lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Modjo (2021:65)**, manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1) Pengurangan absensi

Perusahaan yang serius menerapkan program ini akan dapat menekan angka resiko kecelakaan kerja. Sehingga karyawan yang tidak masuk alasan cedera dan sakit akan semakin berkurang.

2) Pengurangan biaya klaim kesehatan

Karyawan yang memperhatikan K3 ini akan mengalami kecelakaan akan semakin kecil sehingga akan mengurangi biaya klaim kesehatan.

3) Pengurangan *turnover*

Dengan K3 yang baik maka karyawan yang berhenti akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerja ikut berkurang sehingga tingkat perputaran karyawan dapat ditekan.

4) Peningkatan produktivitas

Hasil dari K3 yang baik maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi karena produksi yang berjalan lancar tanpa ada hambatan.

2.3.3 Faktor Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja

Adapun faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja, menurut **Nurmansyah (2019: 19)**, bahwa ada dua penyebab utama kecelakaan, yaitu secara lingkungan kerja dan manusia itu sendiri berikut ini penjelasannya:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Penyebab utama dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja adalah:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Karyawan atau lingkungan
 - c. Peralatan dan teknologi yang tidak sempurna
 - d. Tidak ada perlengkapan pelindung
 - e. Penerangan ruangan yang tidak memadai
 - f. Adanya bahan kimia atau gas yang mudah terbakar
 - g. Lingkungan yang bising
2. Penyebab kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah:
 - a. Sikap yang buruk
 - b. Kecerobohan
 - c. Kerja yang sembrono
 - d. Keletihan
 - e. Melamun
 - f. Moral yang rendah

Selanjutnya **Rivai (2023:24)**, menyatakan bahwa faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu:

1. Perubahan organisasi

Perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan kepada karyawan, sehingga perubahan yang terjadi dapat menimbulkan stress pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Tingkat kecepatan kerja

Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin dan manusia. Kecepatan kerja yang ditentukan oleh mesin memberikan kendali atas kecepatan pelaksanaan dan hasil pekerjaan kepada sesuatu selain manusia.

3. Lingkungan psikis

Walaupun otomatisasi kantor adalah sesuatu cara meningkatkan produktivitas, hal itu juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stress. Satu aspek otomatisasi kantor yang mempunyai karakteristik berkaitan dengan stress adalah Video Display Terminal (VDT).

4. Pekerjaan yang rentan stress

Manusia yang berbeda dalam memberikan respon terhadap penyebab stress.

5. Kelelahan kerja (*job burnout*)

Adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya.

2.3.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut **Mangkunegara (2019:76)**, adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statue Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindung dalam bekerja.

Berdasarkan pada tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diatas masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja tetapi juga meliputi masalah kesehatan, penyakit akibat kerja, keselamatan dan kesehatan pekerja, dan peningkatan produktivitas.

Tuntutan keselamatan kerja ini ditentukan pula oleh jenis industri, dimana perusahaan beroperasi. Salah satu hal yang ikut menentukan, adalah norma atau standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan untuk masing-masing industri atau teknologi yang dipakai.

2.3.5 Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (**Mangkunegara, 2019:162**), yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan 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.

- b. Memberi peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyegarkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang mengairahkan semangat kerja karyawan.

2.3.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Catarina (2019:72)**, indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja
 - a. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
Pemahaman karyawan tentang kegunaan ataupun tata cara pemakaian alat keselamatan kerja seperti masker, sepatu, sarung tangan, dan helm, para karyawan harus paham betul bahwa kapan waktu yang dibolehkan untuk melepaskan alat keselamatan dan waktu wajib untuk menggunakan alat keselamatan para karyawan itu sendiri.
 - b. Jaminan keselamatan kerja
Ialah lingkungan kerja dari perusahaan yang mampu menjamin keselamatan bagi para karyawannya seperti adanya rambu-rambu peringatan bahaya, ketersediaan alat keselamatan kerja dan p3k.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang lengkap sudah memenuhi standar yang mempuni dan sesuai dengan tingkat bahaya yang ditanggung oleh pekerja.

2. Kesehatan kerja**a). Tingkat kesehatan secara periodik**

Pemeriksaan rutin dengan skala waktu tertentu yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengecek keadaan kondisi kesehatan karyawannya agar dapat menghindar karyawan dari gejala penyakit yang didapat akibat pekerjaannya.

b). Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan

Jaminan kesehatan dari perusahaan untuk para karyawannya seperti : lingkungan kerja yang sehat dan steril, pemberian alat-alat bantu kerja yang menunjang kesehatan karyawan selama bekerja dan jaminan pengobatan jika karyawan sakit.

c). Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang kesehatan kerja para karyawannya seperti adanya puskesmas.

2.3.7 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Untuk dapat menciptakan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pemberi kerja memberi tambahan santunan bagi tenaga kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

meninggal dunia dan mengalami cacat total sehingga tidak lagi dapat bekerja **Wilson (2012:97)**.

Menurut **Suma'mur (2022:87)**, bahwa untuk dapat bekerja produktif maka pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan yang memenuhi syarat kesehatan dan keselamatan kerja. Jadi keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting guna menciptakan lingkungan yang produktif, dengan kondisi aman dan selamat akan para pekerja mampu memaksimalkan kinerjanya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin

Menurut **Simamora (2018:610)**, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur, dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut **Soediono (dalam Sutrisno, 2017:87)**, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Menurut **Hasibuan (2021)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Rivai (2022:825) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alih yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut **Siagian (2019:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

Handoko (dalam Nuraini, 2020:106):

Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam suatu

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya. Maksud kata sebagian besar adalah dalam praktiknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

Menurut (**Nuraini, 2013:110-111**), ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik, diantaranya:

1. Komunikasi standar

Kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.

2. Mengumpulkan fakta-fakta

Para manajer mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada manajer untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.

3. Konsistensi

Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antara karyawan. Para manajer harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Ketepatan waktu

Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi suatu pelanggaran dengan catatan jika keadaan emosi sedang meledak, manajer bisa sedikit melonggarkan penerapan disiplin tersebut.

5. Keadilan

Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar agar penerapan disiplin berhasil diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

6. Tindakan positif

Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta memberi kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

7. Pelaksanaan

Batasan sejauh mana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sangat beragam dari tinggi ke rendah, tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin tersebut.

Menurut (**Sutrisno, 2023:86**), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut (**Nuraini, 2019:109-110**), adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin karyawan dapat dibedakan menjadi:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
3. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
 - a. Penurunan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai karyawan, dan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.4.2 Pendekatan disiplin kerja

Menurut **Mangkunegara (2019:109)**, ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b) Melindungi hukuman yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku
 - c) Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau pasangkan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin dilakukan atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b) Disiplin bukanlah hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c) Disiplin bertujuan untuk perubahan perilaku yang lebih baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau pun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut **Singodimedjo** (dalam **Sutrisno, 2019:89-92**), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jangan diharap para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasika, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. **Tohardi (dalam Sutrisno, 2015:94).**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. **Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2021:94).**

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi diantaranya, **Simamora (2010):**

1. Kepatuhan pada peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksankannya.

3. Kehadiran tepat waktu

Dengan datang ke tempat kerja secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

4. Tindakan korektif

Tindakan perbaikan agar tidak terjadi lagi kesalahan saat bekerja .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Tingkat absensi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu, datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat.

6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.4.6 Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno (2015:66)**, menyatakan bahwa produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menunjukkan kedisiplinan kerjanya, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Disiplin kerja adalah tonggak utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dengan kedisiplinan yang baik maka perusahaan akan menciptakan iklim kinerja yang produktif dan stabil.

2.5 Pandangan Islam**2.5.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja**

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya atau pun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemajuan umat, dan bertindak dijalankan Allah dalam menegakkan kalimatnya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodakoh dan jihad dijalankan allah.

Al-Quran juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, Allah berfirman dalam QS. At-taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرُّونَ إِلَيْهِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ عَالِمُ الْغَيْبِ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS.At-Taubah:105).

M. Nur Ramly (2017) menjelaskan bahwa ayat QS. At-Taubah:

105 digunakan sebagai dalil utama bahwa Islam sangat mendorong umatnya untuk aktif dan produktif dalam kehidupan, baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Ia menggarisbawahi bahwa kerja produktif adalah bentuk pengamalan iman, karena hasil kerja akan diperlihatkan dan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, Rasul, dan orang-orang beriman sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut. Ramly juga menegaskan bahwa produktivitas dalam Islam tidak hanya diukur dari kuantitas hasil, tetapi juga dari niat, proses yang halal, dan kebermanfaatannya. Oleh karena itu, bekerja dengan semangat tinggi, etos kerja yang baik, dan hasil yang memberi maslahat adalah bagian dari nilai-nilai Islam.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di berbagai lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itu lah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya, seperti yang dijelaskan dalam surah Al-Baqarah Ayat 195 sebagai berikut :

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللّٰهِ وَلَا تُنْفِقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلٰى التَّهْلٰكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

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”. (QS. Al-Baqarah:195).

Ayat ini melarang perbuatan yang membahayakan diri sendiri, termasuk dalam konteks pekerjaan seperti mengabaikan keselamatan, tidak menggunakan alat pelindung, atau bekerja dalam kondisi yang berisiko tinggi tanpa perlindungan. Kedudukan jiwa manusia begitu sangat bernilai di mata syariat. Allah SWT memuliakan setiap insan yang menjaga kehidupan dan keselamatan jiwanya. Melindunginya menjadi salah satu dari tujuan utama beragama *hifz al - nafs* (**Kamil, I., Amir, A., & Ambar, D. 2023**).

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu bekerja dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat akan perintah-perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini juga dijelaskan dalam hadist dan Al-qur'an surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi

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

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa:59).

Telah dijelaskan pada Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59 bahwa setelah Allah memerintahkan para pemimpin dan orang yang memiliki jabatan untuk bersikap adil terhadap rakyatnya, kemudian Allah memrintahkan para rakyat untuk taat kepada para pemimpin mereka, Dia berfirman : Taatillah Allah jalan hokum-hukumnya, dan Taatilah Rasulullah dalam setiap perintahnya, serta taatilah setiap orang yang mengatur urusan kaum muslimin. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini mengajarkan agar Muslim mematuhi aturan dan perintah atasan, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta menjaga etika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disiplin dianggap sebagai bagian dari iman, karena menunjukkan tanggung jawab dan integritas. (**Addabana 2016**)

Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan berikut adalah hasil penelitian yang relevan telah dilakukan:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Catur Hadi Prabowo dan Widodo (2018)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia	Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berparuh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.
2.	Kevin Rei Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

			Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 3. Disiplin Kerja mPengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesiaemberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
3.	Nur Jannah (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara	Disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara dengan jumlah responden 64 Orang
4.	Ade Elvita (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kakao Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singgingi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan uji simultan regresi (f-test) Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Dewita Suryani dan Kurnia Waty Fitri (2024)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas, keselamatan dan kesehatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

		Sawit Asahan Indah Rokan Hulu	<p>kerja,disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan keselamatan kerja dan dampak kesehatan pada produktivitas melalui disiplin kerja</p>
6.	Silvia Anggraini (2023)	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa k3 dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi produktivitas kerja dengan sampel 81 responden. Berdasarkan hasil tersebut, PT. Pura Barutama Satuan Paper Mill harus mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan k3 baik untuk karyawan dan mempertahankan disiplin kerja.</p>
7.	Fira Indarwati, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad (2021)	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Secara keseluruhan penerapan disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur.	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa Penerapan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kab. Kampar, Secara keseluruhan penerapan disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur.</p>
	Kurnia Illahi (2018)	Pengarug penerapan program k3 dan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu</p>

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab.Siak</p>	<p>K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>	
<p>DadamSaeful Bahri,dkk(2022)</p>	<p>Pengaruh Pengawasan Pimpinan,Kepatuhan SOP dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Andalan</p>	<p>Hasil penelitian ini Pengawasan Pimpinan,Kepatuhan SOP dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap Keselamatan Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Andalan</p>	
<p>10. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Marlis, Dewita Suryati Ningsih, dan Kurniawaty Fitri</p>	<p>Pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kec. Rambah Samo Kab. Rokan Hulu</p>	<p>Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan.</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sutrisno (2019)** mengatakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja maka dapat dibuat kerangka berfikir:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

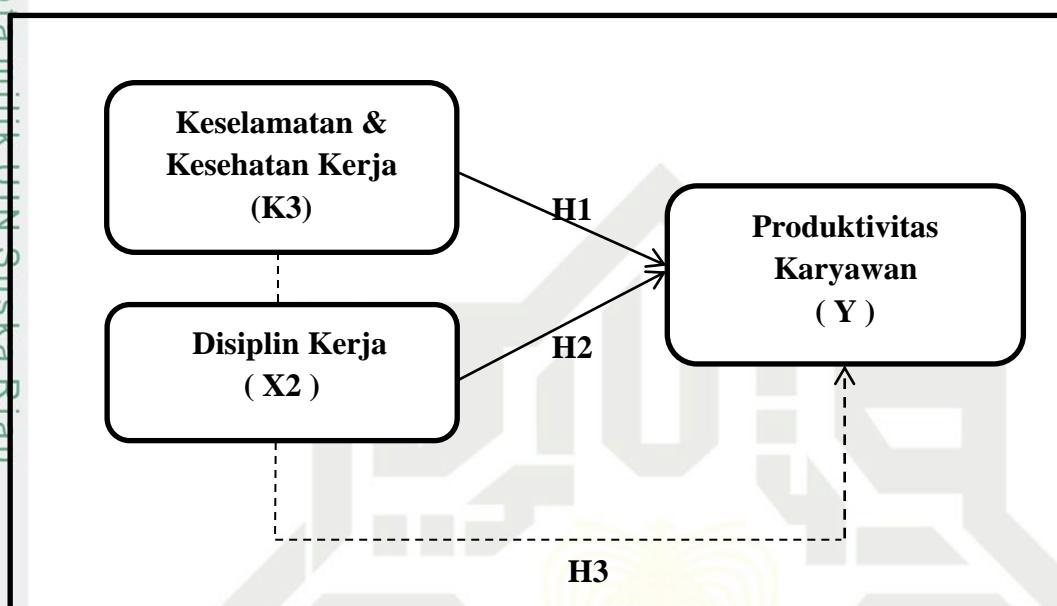
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pemikiran Penelitian
Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan**



Sumber : Sedarmayanti (2018)

Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial
- - - → Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

H_{a1} : Diduga Terdapat keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.
- H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.
- H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.
- H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan.

2.9 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 5
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Sutrisno, 2018)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2018)	Likert
2	Keselamatan & Kesehatan	Suatu upaya atau usaha untuk menjamin	1. Kesadaran karyawan	Likert

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Kerja (X1)</p> <p>(Mangkunegara, 2019)</p>	<p>keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur</p> <p>(Mangkunegara, 2019)</p>	<p>terhadap keselamatan</p> <p>2. Penggunaan Alat Pelindung Diri</p> <p>3. Lingkungan Kerja</p> <p>4. Kepatuhan terhadap program K3</p> <p>5. Dukungan manajemen terhadap k3</p> <p>(Mangkunegara, 2019)</p>	
<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2023)</p>	<p>Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2023)</p>	<p>1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan</p> <p>2. Kepatuhan Terhadap standar kerja</p> <p>3. Tanggung jawab terhadap tugas</p> <p>4. Ketepatan waktu</p> <p>5. Sikap terhadap atasan dan sesama rekan</p> <p>6. Pemeliharaan sarana dan prasarana kerja</p> <p>(Sutrisno, 2023)</p>	<p>Likert</p>

2.10 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (bebas) yaitu:
 - Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Dependen (terikat) yaitu:
 - 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Serikat Putra yang terletak di Desa Sialang Godang, Kecamatan Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Penelitian Ini dimulai Sejak Februari 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2015:90)**. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 133 Karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016:118)**. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability Sampling* yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dan terukur untuk dipilih sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah *Metode Random Sampling* **Sugiyono (2010:122-123)**. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam (**Ali Mustofa 2010**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan demikian teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan nilai $e = 5\%$ adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = tingkat Kesalahan yang ditoleransi

$$n = \frac{133}{1+133(0,05)^2} = 99,8$$

Berdasarkan rumus diatas dapat ditarik sampelnya sebanyak 99,8 dibulatkan menjadi 100 Karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data **Sugiyono (2017:193)**. Data primer biasanya berasal dari kuesioner, wawancara atau hasil pengamatan terhadap objek.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen **Sugiyono (2017:137)**. Bentuk data sekunder adalah data yang diperoleh dari foto, film, rekaman video, dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, dll).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya pendapat menurut **Sugiyono (2012:199)**. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Netral (N) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.4.2 Observasi

Observasi adalah kegiatan dimana seseorang melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian tanpa melakukan wawancara. Observasi dilakukan apabila kita ingin mendapatkan informasi dari seseorang atau objek tertentu akan tetapi mereka tidak bersedia memberikan informasi kepada kita pendapat dari **Trianto (2015:24)**.

3.5 Teknik Analisis

Data Analisis dalam penelitian bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah dalam penelitian, memperhatikan hubungan antara fenomena-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban atas hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna dibalik data melalui pengukuran subjek pelakunya.

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola data menggunakan rumus-rumus statistik. Statistik dalam analisis deskriptif dan analisis inferansial. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, dimana statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, modus, maksimum-maksimum dan lainnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan SPSS 25.

3.6 Uji Kualitas Data

Data Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan faktor situasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur variabel yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2011:45)**. Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat, maka peneliti mengaitkan data dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor atau variabel. Masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari corrected item-total correlation. Kuesioner dapat dikatakan valid jika corrected item-total correlation memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $> 0,3$ dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $< 0,3$ dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel **Ghozali (2013:47)**. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran one shot hanya sekali dilakukan dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

statistik Cronbach Alpha (α) menurut **Nunnally (1978) dalam Ghozali (2013)**, instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliable) jika Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik untuk penelitian ini terdiri dari:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal **Ghozali (2018:161)**. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik merupakan cara yang mudah untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat 40 penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan grafik ini didasarkan pada:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi. Tidak dibenarkan terdapat korelasi antara setiap variabel independent pada model regresi. Jika terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut tidak ortogonal. **Menurut Ariawaty dan Evita (2018:26)**, salah satu cara untuk mendekripsi adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) yang memiliki kriteria keputusan diantaranya :

1. Jika tolerance value $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independent pada model regresi.
2. Jika tolerance value $< 0,1$ dan VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independent pada model regresi

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heterokedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independent) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependent). Oleh karena itu peneliti menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam analisis regresi linier berganda, selain mengikuti kekuatan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Karyawan

α : Konstanta

X1 : Keselamatan Kesehatan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

ε : Error

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda berdasarkan uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (Uji R2).

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individual pada nilai Alpha $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan, sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependent. Dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan df = n-k, adapun variabel pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel atau t value $<$ α maka:
 - a. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. Ho ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila t hitung $<$ t tabel atau t value $>$ α maka:
 - a. Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan
 - b. H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel namun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka:
 - a. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka:
 - 2.4 H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - 2.5 H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2013:95) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independent tidak mampu menjelaskan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Serikat Putra Pelalawan adalah anak cabang dari PT. Salim Ivomas Pratama Tbk yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (crude palm oil). Pembukaan lahan perkebunan mulai dilakukan pada tahun 1987, serta pada tahun 1988 muai dilakukan penanaman secara bertahap, pada tahun 1992 penanaman tahap pertama mulai menghasilkan buah atau produksi.

PT. Serikat Putra Pelalawan memiliki tiga perkebunan di pulau Sumatra yaitu perkebunan Lubuk Raja, perkebunan Bukit Raja, dan perkebunan Kayangan. Pengolahan TBS atau tandan buah segar langsung dilakukan oleh pabrik sendiri yang didirikn pada tahun 1992 hingga menghasilkan minyak kelapa sawit mentah yang akan diolah diluar perusahaan hingga menjadi minyak goring yang siap untuk dipasarkan. Penilaian kinerja oleh perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan, dan juga dari seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem perekrutan karyawan dilakukan secara lokal dan secara akad.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Adapun visi perkebunan PT. Serikat Putra Pelalawan meliputi:

1. Tujuan yang jelas
2. Usaha maksimal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Naluri dipakai
4. Teliti sampai terkecil
5. Akal digunakan
6. Selesaikan administrasi dalam waktu yang tepat dan hasil yang baik

4.2.2 Misi

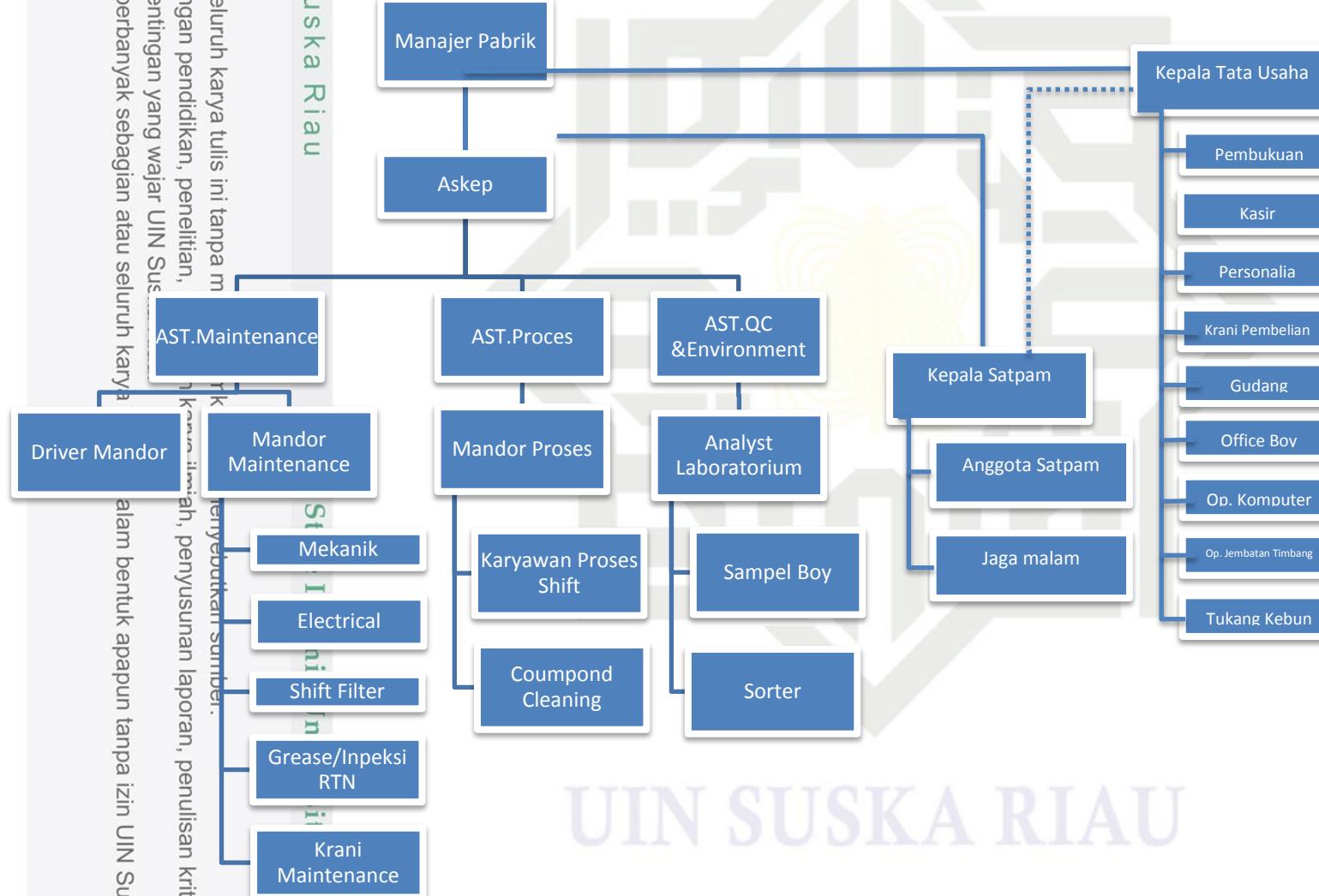
Adapun misi dari perkebunan PT Serikat Putra Pelalawan didasarkan pada:

1. Eratkan tali silaturahmi dan persaudaraan antara perusahaan dengan masyarakat
2. Kebersamaan dalam kergaman senantiasa dijalankan
3. Saling asah, asih, dan asuh
4. Taat azas, prosedur dan keputusan
5. Raih prestasi terbaik dalam setiap kesempatan
6. Arahkan fikiran dan ayunkan langkah dalam mencapai target yang telah ditetapkan
7. Konsisten dalam segala hal, utamanya antara kata dan perbuatan
8. Setiap tantangan hendaknya dijadikan peluang
9. Inovasi untuk mencari solusi terbaik

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Secara umum PT. Serikat Putra Pelalawan tidak jauh berbeda dengan perusahaan-perusahaan perkebunan lainnya. Sebagaimana perusahaan-perusahaan perkebunan lainnya PT. Serikat Putra Pelalawan mempunyai struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Serikat Putra Pelalawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4 Ganbaran Tugas

Dengan adanya bentuk organisasi yang jelas maka akan diketahui wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing personil pemegang jabatan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Estate manager

Manager adalah pimpinan puncak di PKS Serikat Putra ,yang membawahi Askep, KTU, Kasie Administrasi, Asisten dan karyawan-karyawan lainnya yang bekerja disuatu perusahaan tersebut.Salah satu tugas dari manager adalah sebagai penanggung operasional dalam suatu unit usaha baik segi lapangan administrasi maupun keuangan.

2. Askep

Askep adalah wakil Manager yang membawahi seluruh Asisten, dan bertanggung jawab kepada Manager. Salah satu tugas dari pada askep adalah sebagai pengganti penanggung jawab operasional dalam suatu unit usaha jika seorang Manager tidak berada ditempat, atau sedang melakukan perjalanan dinas keluar kota.

3. KTU/Kasie Administrasi

KTU/Kasie Administrasi adalah satu jabatan yang mengurus tentang pencatatan dan pengolahan biaya operasional dalam suatu unit usaha. Yang bertanggung jawab langsung kepada Manager. Tugas umum dari pada kasie adalah mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan suatu unit usaha untuk mendapatkan data yang benar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan akurat sehingga dapat menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu. Relevan dan konsisten yang merupakan sebagai

4. Bagian Pembukuan

- a) Membuat jurnal memorial atau debet Nota.
- b) Cek Voucher.
- c) Cek Nota atau bon barang yang dikeluarkan oleh gudang dan diparaf oleh pembukuan, lalu di cek oleh KTU/Kasie, untuk disetujui oleh Manager.
- d) Membuat laporan Monthly Report.
- e) Membuat rekonsiliasi Bank setiap bulannya
- f) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

5. Bagian Kasir

- a) Membuat jurnal penerimaan dan pengeluaran kas dan bank / Cash Disbursement Voucher (CDV) dan Cash Receipt Voucher (CRV).
- b) Mengelola uang kas perusahaan.
- c) Membuat laporan Pertanggung Jawaban Dana (LPJD).
- d) Membuat Laporan Permintaan Dana Operasional (PDO).
- e) Mengirim bukti penerimaan/pengeluaran uang kas & bank ke kantor Accounting pusat Jakarta.
- f) Melakukan pembayaran sesuai bukti yang telah diketahui oleh KTU/Kasie dan disetujui oleh Manager

6. Bagian Personalia

- a) Memeriksa data absensi tahap/remise I & II.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Mengarsipkan seluruh data kepegawaian dan surat masuk/keluar meliputi data: lamaran kerja, surat perjanjian kerja, SK pengangkatan, SK penghunian rumah, kartu karyawan, data daktiloskopi, dan data lainnya yang telah ditentukan
 - c) Mengurus pendaftaran karyawan peserta jamsostek, klaim jamsostek bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan iuran bulanan jamsostek sesuai ketentuan yang berlaku.
 - d) Memeriksa permohonan cuti karyawan.
 - e) Membuat daftar THR, bonus, dan bantuan/tunjangan sarana/prasarana yang diberikan perusahaan.
 - f) Membuat rekapitulasi catu beras karyawan
 - g) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan
7. Bagian pembelian
- a) Memonitor realisasi pengiriman bahan/barang suplier lokal kantor pusat atau perwakilan sesuai PO (purchase order) yang di terbitkan.
 - b) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran bahan/barang bulanan kepada purchasing kantor pusat untuk status PP lokal.
 - c) Melakukan pengecekan buku register PP dan PO.
 - d) Membuat laporan outstanding PP dan PO.
 - e) Membuat rekapitulasi laporan pembayaran suplier.
 - f) Merekapitulasi PO Lokal setiap bulan.
 - g) Membuat PO Lokal (Purchase Order).\\
 - h) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Bagian Operator Komputer
 - a) Menerima dan menginput semua data.
 - b) Mengirim dan menerima data dari kantor pusat atau perwakilan maupun unit usaha lain melalui email.
 - c) Membuat back up seluruh data yang telah di input
 - d) Memelihara dan merawat semua peralatan komputer.
 - e) Membuat surat-surat.
 - f) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan
9. Bagian Kepala Gudang
 - a) Memeriksa kesesuaian/kecocokan antara bahan/barang yang dikirim oleh transportir/suplier dengan SPB (Surat Penerimaan Barang).
 - b) Menyimpan bahan atau barang yang diterima di tempat yang telah ditentukan dengan teratur.
 - c) Menyerahkan/mengeluarkan bahan/barang sesuai BPB (Bon Pengeluaran Barang).
 - d) Membuat Goods Receipt / GR (bukti penerimaan barang) dan Goods Issue / GI (bukti pengeluaran barang).
 - e) Melakukan pencatatan penerimaan dan pengeluaran kedalam buku register dan kartu gudang.
 - f) Menjaga kondisi gudang selalu dalam kondisi bersih.
 - g) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Bagian ISPO/PROPER

- a) Menyimpan semua dokumen perusahaan terkait dengan implementasi SMLK3 (Sistem Manajemen Lingkungan Keselamatan & Kesehatan Kerja) dan ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil).
- b) Membuat dan mendokumentasi catatan/rekaman implementasi SOP sistem manajemen lingkungan dan K3.
- c) Membuat dan mendokumentasi catatan/rekaman terkait penerapan prinsip dan kriteria ISPO.
- d) Mengupdate semua rekaman yang terkait dengan penerapan SMLK3, dan ISPO.
- e) Melakukan follow up terkait pelaksanaan tujuan, sasaran dan program lingkungan dan K3.
- f) Melakukan inspeksi (Audit Internal) penerapan sistem manajemen lingkungan dan K3 dan membuat laporan ketidaksesuaian/temuan kepada HSE Officer dan MR.
- g) Melakukan follow up dan mendokumentasikan perbaikan temuan ketidaksesuaian yang ada.
- h) Menyiapkan data dan rekaman-rekaman bukti implementasi sistem SMLK3, dan ISPO untuk keperluan audit internal maupun audit eksternal.
- i) Membuat laporan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan & Kesehatan Kerja).
- j) Membuat laporan neraca limbah B3.
- k) Menerima tugas-tugas lain yang diberikan atasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI
PENUTUP**6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan
3. Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Serikat Putera Kabupaten Pelalawan

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa Keselamatan Kesehatan kerja sangat mempengaruhi produktivitas Kerja karyawan. Maka perusahaan sebaiknya menerapkan sistem K3 secara konsisten melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung diri, serta pengawasan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang sehat dan aman akan meningkatkan rasa nyaman, mengurangi kecelakaan kerja, dan secara langsung mendorong peningkatan produktivitas karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka perusahaan harus dapat meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, dengan cara memberikan sanksi terhadap karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan, serta memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Keselamatan Keselamatan Kerja dan Disiplin terhadap produktivitas Kerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak diteliti penulis.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ariawaty, M. A., & Evita, R. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Addabana Islaminomics: *Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, Vol. 7 No. 1 (April 2016).
- Catarina, R. (2019). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. Bandung: Alfabeta.
- Dadang, I. E. S. (2019). *Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kripik kentang di Junrejo Batu*.
- Dewita, S., & Fitri, K. W. (2024). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Rokan Hulu*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kamil, I., Amir, A., & Ambar, D. (2023). Tinjauan Islam terhadap Budaya Safety serta Penguatkan Karakter 3T pada Mahasiswa AKTI. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(4)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Mustofa, A. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nur Jannah. (2018). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara*.
- Rachmawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramly, M. Nur. (2017). Etos Kerja dalam Islam: Telaah atas Nilai-Nilai Kerja dalam al-Qur'an dan Hadis. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silvia, A. (2023). *Pengaruh keselamatan & kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus*.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2022). *Produktivitas kerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Tisnawati, N., & Saefullah, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Widya Padjadjaran.
- Trianto. (2015). *Model pembelajaran terpadu dalam teori dan praktik*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Lampiran I: Kuisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Eqi Riski Suqron. Dalam rangka penyusunan Skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Serikat Putra Kabupaten Pelalawan”** yang merupakan bagian dari pemenuhan syarat kelulusan pada program studi Manajemen S1 UIN Sultan Syarif Kasim Riau, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner yang telah saya lampirkan.

Bagian I: Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin
 Laki-laki
 Perempuan
3. Usia
 < 25 tahun
 25 - 35 tahun
 36 - 45 tahun
 > 45 tahun
4. Lama bekerja diperusahaan
 < 1 tahun
 1 - 3 tahun
 4 - 6 tahun
 > 6 tahun
5. Pendidikan terakhir
 SMA/SMK
 Diploma
 Sarjana

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

Bagian II: Petunjuk pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat sebelum menjawab.

Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian utama yaitu:

- Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- Disiplin kerja
- Produktivitas

3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda, dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

4. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.
5. Jawaban anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademik.
6. Mohon untuk mengisi seluruh bagian kuesioner dengan lengkap dan jujur sesuai kondisi sebenarnya.

Bagian III: Pernyataan Kuesioner

Berikut adalah beberapa pernyataan terkait variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Produktivitas.

E Variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Item pernyataan	penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja					
2.	Lingkungan kerja saya mendukung untuk mencegah terjadinya kecelakaan.					
3.	Saya memahami dan mematuhi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).					
4.	Pihak manajemen mendukung penuh pelaksanaan K3 di tempat kerja saya.					
5.	Saya menyadari pentingnya keselamatan kerja dalam setiap aktivitas kerja.					
6.	Saya tidak melanggar aturan K3 demi mempercepat pekerjaan.					

II. Variabel Disiplin Kerja

No	Item pernyataan	penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					
2.	Saya datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.					
3.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya menghargai dan menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.					
5.	Saya merawat dan menjaga fasilitas serta sarana kerja yang saya gunakan.					
6.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

III. Variabel Produktivitas

No	Item pernyataan	penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya setiap harinya.					
3.	Saya bekerja dengan semangat dan antusiasme yang tinggi.					
4.	Saya terus berupaya mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja.					
5.	Saya menjaga mutu dan kualitas hasil kerja saya.					
6.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara efisien					

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta

Lampiran II : Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Keselamatan Kesehatan Kerja						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	x1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.665 **	.729 **	.587 **	.418 **	.564 **	.787 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.665 **	1	.742 **	.697 **	.539 **	.673 **	.855 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.729 **	.742 **	1	.753 **	.621 **	.729 **	.906 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.587 **	.697 **	.753 **	1	.614 **	.689 **	.861 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
x1.5	Pearson Correlation	.418 **	.539 **	.621 **	.614 **	1	.666 **	.771 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.564 **	.673 **	.729 **	.689 **	.666 **	1	.856 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Keselamatan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	.787 **	.855 **	.906 **	.861 **	.771 **	.856 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

n Syarif Hsim Riau

Correlations

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



© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.687 **	.712 **	.769 **	.727 **	.643 **	.871 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.687 **	1	.742 **	.743 **	.866 **	.610 **	.908 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.712 **	.742 **	1	.654 **	.711 **	.637 **	.867 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.769 **	.743 **	.654 **	1	.816 **	.600 **	.888 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.727 **	.866 **	.711 **	.816 **	1	.614 **	.921 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.643 **	.610 **	.637 **	.600 **	.614 **	1	.698 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.871 **	.908 **	.867 **	.888 **	.921 **	.698 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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



© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Produktivitas Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.763 **	.700 **	.725 **	.695 **	.606 **	.894 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.763 **	1	.697 **	.716 **	.753 **	.541 **	.899 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.700 **	.697 **	1	.748 **	.606 **	.505 **	.856 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.725 **	.716 **	.748 **	1	.578 **	.402 **	.856 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.695 **	.753 **	.606 **	.578 **	1	.653 **	.848 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.606 **	.541 **	.505 **	.402 **	.653 **	1	.629 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.894 **	.899 **	.856 **	.856 **	.848 **	.629 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

rsity of Sultan Syarif Kasim Riau

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	3.052	1.068		2.858 .005
	Keselamatan	.419	.083	.491	5.053 .000
	Kesehatan Kerja				
	Disiplin Kerja	.381	.090	.410	4.219 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1379.175	2	689.588	147.473
	Residual	453.575	97	4.676	
	Total	1832.750	99		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.753	.747	2.162

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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