

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KONTRAKTOR CV. PRASETIA JAYA
(PROYEK TOL SIBANCEH)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SITI NOVIANA PARSI
NPM: 2202120158



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI NOVIANA PARSI
NPM: 2202120158

Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KONTRAKTOR CV. PRASETIA JAYA (PROYEK TOL SIBANCEH)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Drs. Farnizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI NOVIANA PARSI

NPM: 2202120158

Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KONTRAKTOR CV. PRASETIA JAYA (PROYEK TOL SIBANCEH)**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 02 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Siti Noviana Parsi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Noviana Parsi
NPM : 2202120158
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KONTRAKTOR CV.PRASETIA JAYA (PROYEK TOL SIBANCEH)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Siti Noviana Parsi

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kontraktor CV. Persetia Jaya(ProyekTol Sibanceh)”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagai syarat-syarat guna Serjana Ekonomi di Universitas Unmuha Muhamadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun meteril. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi kepada:

1. Bapak Dr.H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gandeng, S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan dosen pembimbing I. Bapak Sulfitra, S.Si.,M.Si., selaku dosen pembimbing II dengan ketulusan hatinya, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirnya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan isis diskripsi ini.

4. Ibu Suryani Murad, S.E.M.Si., selaku Ketua Labiratorium akutansi/manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen, staff pengantar dan pegawai fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh yang telah memberikan arahan, dorongan bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
6. Bapak Benny Prawira selaku Direktur CV.Prasetia Jaya Batam
7. Seluruh responden yang telah rela meluangakan waktu untuk penulis
8. Untuk yang paling teristimewa Ayahanda Tercinta M.Nasir Ahmad dan ibunda tercinta Mawarwati, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayang selama ini, tak lupa juga ucapan terima kasih kepada saudara-saudara sekandung saya.
9. Rekan –rekan mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen angkatan 2022 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuanya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus untuk Program Studi Manajemen angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaanya, menemani penulis selama suka dan duka selalu menjadi bagian dari keluarga.
10. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal ibadah, dorongan dan doa yang diberikan kepada peneliti dengan tulus ikhlas mendapatkan rahmat dan karunia Allah SWT. Aamin.

Kekurangan, oleh karena itu dengan tulus hati penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca yang membangun. Akhir kata dengan renda hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang

berkepentingan. Billahi fil sabill hag, Fastabiqul khairat, Wasalamu'alaikum
Wr.Wb.

Banda Aceh, 9 April 2024

Penulis,

Siti Noviana Parsi
2202120158

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 5
2.1 landasan teori	5
2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan	5
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	6
2.1.1.2Faktor-faktor Produktivitas Kerja Karyawan	6
2.1.1.3 Indikator Produktivitas kerja Karyawan	6
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	7
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	8
2.1.2.2 Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9
2.1.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	10
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1. 3.3 Indikator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Penelitian	20
2.4 Hipotensi	21
 BAB III METODE PENELITIAN	 22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	22
3.1.2 Jenis Penelitian	22
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	23
3.1.4 Horizon Waktu	24
3.1.5 Unit Analisa.....	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	27
3.5 Teknik Analisa Data	28
3.5.1 Pengujian Validitas.....	29
3.5.2 Pengujian Reabilitas	29

3.5.3 Penguji Asumsi Klasik	29
3.6 Penguji Hipotensi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek penelitian	32
4.2 Analis Deskriptif	33
4.2.1 Distribusi jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	34
4.2.2 Distribusi Jawaban Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja	35
4.2.3 Distribusi Jawaban Mengenai Disiplin Kerja	36
4.3 Hasil Pengujian data	37
4.3.1 Uji Validitas	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	38
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	39
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	40
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	41
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
4.3.4 Penguji Hipotesis	45
4.3.4.1 Hasil Uji Parsial (uji t)	46
4.3.4.2 Hasil Uji Simultan (uji f)	47
4.4 Implikasi Hasil Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	25
Tabel 3.3 Definisi Oprasional Penelitian	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2 Distribusi Prosuktivitas Kerja Karyawan	33
Tabel 4.3 Distribusi Keselamatan & Kesehatan Kerja	34
Tabel 4.4 Distribusi Disiplin Kerja	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabelitas	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Data	42
Tabel 4.8 Hasil Analis Pengaruh Variabel Bebas terhadap Produktivitas Kerja .	43
Tabel 4.9 Hasil Analis Korelasi dan Korelasi Demansi	45
Tabel 4.10 Hasil Analis Uji t	46
Tabel 4.11 Hasil Analis Uji f	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemeikiran	20
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner	54
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	57
Lampiran 3 Hasil Pegolahan Data.....	58

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KONTRAKTOR CV. PRASETIA JAYA
(PROYEK TOL SIBANCEH)**

SITI NOVIANA PARSI

NPM: 2202120158

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, S.E.,M.M

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si.,M.Si.,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengetahui apakah program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data ini dikumpulkan dengan membagikan kusioner kepada karyawan CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh. Penguji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kemudian secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

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

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KONTRAKTOR CV. PRASETIA JAYA
(PROYEK TOL SIBANCEH)**

SITI NOVIANA PARSI

NPM: 2202120158

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, S.E.,M.M
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si.,M.Si.,

ABSTRACT

The of this research is to find out whether the influence of occupational safety and health (k3) and work discipline simultaneously and partially have a significant effect on employe work productivity. To find out whether the occupational safety and health program has a significant effect on employe work productivity, quantitative research with a sampel size of 35 respondents. This data was collected by distributing questionnaires to CV. Prasetia Jaya employees of the Sibanceh Tol Road project. Hypothesis testing uses multiple liner regression analysis. The F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the magnitude of the influence of the independent variabel on the dependent variabel at a confidence level of 95% ($\alpha=0,05$). The results of thes research show that silmultaneously work discipline has no effect on employe work productivity, whele the occupational safety and health (k3) variabel then partially occupational health and safety (k3) influences employe work productivity. Significant influence on work productivity variabel.

Kata Kunci: Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline, Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, mulai dari sumber daya manusia, modal, material dan mesin. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas proses bisnis perusahaan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat membutuhkan seagat kerja pada karyawan (Sari, 2022).

Menurut Erfian & Raharjo, (2020) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan dapat mencakup berbagai aspek yang terjadi dalam konteks organisasi. Beberapa fenomena yang sering diamati dalam

kinerjakaryawan seperti tidak taat pada peraturan yang telah perusahaan berikan. Berdasarkan hasil surve awal 4 maret 2024 dengan 35 karyawan bahwa banyaknya, pengelas tidak ada APAR dan rompi, bekas besi berserakan dan sampah, potongan besi dan paku berserakan. Dari penelitian ini bahwasanya penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (k3) untuk karyawan CV.Prasetia jaya.

Pada proyek tol sibanceh CV.Prasetia Jaya mengenai tingkat disiplin kerja ada bebrapa kali terlihat karyawan tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan tidak memakai baju pelindung dan helm pelindung di era proyek. Adanya karyawan yang berkeliaran pada jam waktu kerja, mengobrol dan tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini merupakan salah satu masalah yang tedapat pada disiplin kerja karyawan.

Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi. Menurut Pramono, (2020) tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketetapan jam kerja, mengenakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti pakaian pelindung, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas.

Penelitian merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang telah mendalam mengenai masalah tersebut yang terbentuk karya ilmiah yang penulis

beri judul “ Pengaruh Keselamatann dan Kesejatan (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV.Prasetia Jaya Pembangunan Tol Sibanceh)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.
2. Seberapa besar pengaruh Displin Kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.
3. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada kontraktor Karyawan CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada CV. Prasetia Jaya sehubungan dengan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh. kemudian bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan pula sebagai ukuran tingkat efesiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efesiensi (Panjaitan, 2018).

Efesiensi lebih menekankan pada daya guna dari penggunaan sumber daya, yang berarti penghematan dan meniadakan segala pemborosan yang tidak diperlukan, sehingga tenaga, pikiran, waktu dan biaya dalam proses produksi dapat dihemat. Efesiensi adalah pengertian sampai sejauh mana sumber daya dengan pengorbanan sekecil – kecilnya dapat menjadi yang sebesar-besarnya. Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa efesiensi lebih memperhatikan kecermatan pengguna sumber daya.

Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan tugas agar tercapai suatu tujuan dari penggunaan sumber daya untuk memberikan hasil guna, serta bagaimana sumber daya digunakan sesuai fungsi dari sumber daya tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya. Efektivitas berfokus pada keluaran sehingga merupakan petunjuk seberapa besar hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang ada digunakan untuk mencapai hasil (keluaran) yang optimal, sehingga efektivitas dapat dikatakan sebagai ketepatan penggunaan sumber daya (Onsardi, 2020).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2019:71-78):

a. Sikap mental, berupa:

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahanya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan (Swatika et al., 2022). indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Sikap kerja adalah kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2019). Adapun indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesediaan untuk bekerja bergiliran
- b. Dapat menerima tambahan tugas
- c. Bekerja dalam suatu tim

2. Tingkat keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.(Sedarmayanti, 2019:71) adapun indikator dari tingkat keterampilan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal dan informal
- b. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor
- c. Keterampilan dalam teknik

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara kerja dan pimpinan organisasi (Sedarmayanti, 2002:72). Adapun indikator dari hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk
- b. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan

4. Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efesiensi mengenai sumberdaya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.(Sedarmayanti, 2019:72) Adapun indicator dari manajemen produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Efesiensi sumber daya manusia
- b. System kerja yang terdapat dalam organisasi

5. Efesiensi tenaga kerja di defenisikan sebagai efesiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti, 2019:72). Adapun indicator dari efesiensi tenaga kerja Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan tenaga kerja
- b. Tambahan tugas dari organisasi

6. Kewiraswstaan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi.Sedarmayanti, (2019) Adapun indicator dari kewiraswstaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengambilan resiko
- b. Kreatifitas dalam berusaha
- c. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam manajemen SMD konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dilihat dari sisi definisi bahasa keselamatan adalah terbebas dari bahaya, bencaana, dan

malapetaka. Kesehatan adalah baik seluruh badan serta bagian-bagiannya (bebas dari sakit). (Amin & Bararah, 2021)

Dalam bahasa SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitanya dengan lingkungan dan situasi kerja dalam *American safety and engineering society of (ASSE)*.

Pendapat Ilma, (2021) Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Pendapat Wulandari, (2022) Mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin alat, dan manusianya sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi – kondisi fisiologis fisik dan psikologi tenaga kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan – tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka panjang pendeknya maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. kondisi fisiologis fisik meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang – ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit – penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukemia, emphysema, serta

arthritis. Kondisi – kondisi lain yang diketahui sebagai dari tindakan sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru putih, penyakit paru coklat, penyakit paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem syaraf pusat, dan bronchitis kronis. Kondisi psikologis di akibatkan oalh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjoloan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecendrungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh (PPNI, 2020).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara terperinci , pada sekitar tahun (Heinrich, 2021) menyebutkan suatu rangkain faltar penyebab kecelakaan yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Teori yang dikenal sebagai teori domino ini menganggap faktor asal usul seorang dan lingkungan sosialnya akan mempengaruhi sikap serta perilaku dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan seseorang cenderung untuk bekerja ceroboh, tidak berhati hati dalam menjurus kearah kemungkinan terjadi kesalahan dalam bekerja.

Kondisi demikian ditambah faktor lainnya seperti bahaya lingkungan kerja dan peralatan mekanik, mengakibatkan suatu kecelakaan beserta seluruh akibatnya. Teori tersebut sekaligus memperluas prinsip penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan upaya yang perlu dilakukan tidak sekedar memperbaiki suatu “*unsafe conition*” melaikan juga mengoreksi tindakan manusia yang berbahaya (*unsafe action*).

2.1.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan teori “tiga faktor” yang menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Yuliandi & Ahman, 2019), antara lain :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja. Faktir –faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperlihatkan antara lain :

- 1) Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakan dengan jelas dan cepat. Penerangan yang baik tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negative terhadap keterampilan kerja. Warna ruangan kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja (June & Siagian, 2020)
- 2) Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruanga kerja berdebu dan lembab. Temperature dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.
- 3) Kebisingan merupakan bunyi –bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik ditempat kerja pada waktu – waktu tertentu dapat menciptakan suansana kerja yang lebih serasi.
- 4) Ketentuan-ketentun kerja yang sering dilanggar, seperti fasilitas umum didalam perusahaan yang tidaak dipelihara, contohnya wc yang tidak dibersihkan,

lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergilincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahan – haban baku, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b. Mesin dan alat – alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Menurut (Irma, 2021) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan persorangan telah rusak.

c. Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan-kesalah manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi :

- 1) Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
- 2) Kondisi fisik yang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi, kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lambat dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir serta motivasi kerja yang rendah memberikan peluang yang baik besar pada terjadinya kecelakaan kerja.

3) Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti insruksi, tidak mendapatkan pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latian atau pendidikan seseorang dan keroganisasian serta pengembangan tabiat”. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Disiplin diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam disiplin kerja pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk pemciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan pegawai. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan –peraturan perusahaan tersebut. Disiplin suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan – peraturan yang ada.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi(Ardianto & Putra, 2022). Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah diterapkan dan melakukan suatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menurut Ajabar, S.IP., (2020) adalah karyawan yang taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun perusahaan.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Lasmaya, 2018). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Menurut pendapat ahli lainnya disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan – peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Aljabar, 2020).

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam dunia pekerjaan, banyak ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di perusahaan. Menurut Effendi & Sari, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Izin karyawan

Izin bagi karyawan yang meninggalkan pekerjaanya pada jam kerja atau jam kantor, naik untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga yang mengambil cuti.

c. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang

diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para pegawai ditempat kerja.

Menurut Effendi, (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh bawahan di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandarnya bagi para bawahannya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pimpinan yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya, oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja sesuai dengan harapan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah – ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak ubah karena situasi dan kondisi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.

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. Dengan adanya pengawasan, maka para karyawan akan terbiasadengan yang telah ditetapkan. Maka para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mandagi, (2022), untuk menjaga dan mengingatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terhadap beberapa indicator yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
- b. Teladan pemimpin, adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh karyawan dalam berperilaku disiplin.
- c. Balas jasa, adanya balas jasa atau imbalan akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- d. Keeadilan, penerapan disiplin pada karyawan tanpa membedakan pangkat dan jabatan.
- e. Pengawasan, tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan

peran atasan bawahan, mengendalikan sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi, adanya sanksi (punishment) bila ada karyawan yang melanggar aturan.

g. Ketegasan, adanya ketegasan pimpinan dalam menegur.

h. Hubungan kemanusiaan, lingkungan kerja yang menyenangkan dalam memotivasi kedisiplinan karyawan.

Menurut Sulistiadi, (2021) berpendapat, seseorang karyawan yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai kerja

b. Bekerja sesuai prosedur maupun aturan kerja dan peraturan perusahaan

c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan

d. Ruang kerja dan perlengkapannya selalu dijaga dengan bersih dan rapi

e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien

f. Menghormati jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja

g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja

h. Selama bekerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hamper tidak pernah absen karena sakit.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya penelitian dari T. Lestari, Erlin Trisyulianti (2020) Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan. T. Lestari, Erlin Trisyulianti (2020). Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja Pt Pembangunan Jawa-Bali Malang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin baik tingkat Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas Karyawan, begitu sebaliknya.

Pengaruh produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja. Ary Trianto, (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin merupakan variabel yang paling dominan terhadap efektifitas produktivitas kerja setelah motivasi kerja dan kompetensi.

Pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Kukdong Internasional Toto Sugiharto (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan imultan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin merupakan variable dominan terhadap efektivitas produktivitas kerja setelah motivasi kerja dan kompensasi.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kp-Ri Mekar kecamatan kutoarjo kabupaten puerworejo. Leni dian, Dartu dan sri kustila (2022). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
1	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan. T. Lestari, Erlin Trisyulianti (2022)	Penelitian Kuantitatif	Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y)	- Variabel independent Menggunakan regresi liner berganda - Variabel dependent Kinerja pegawai	-Jumlah responden -Tempat penelitian -Tidak terdapat variable disiplin kerja
2	Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan	Penelitian Kuantitatif	Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dilingkungan kerja Pt Pembangkitan	- Variabel independent Menggunakan regresi liner berganda - Variabel	- sampel penelitian dan lokasi penelitian - Variabel kompensasi

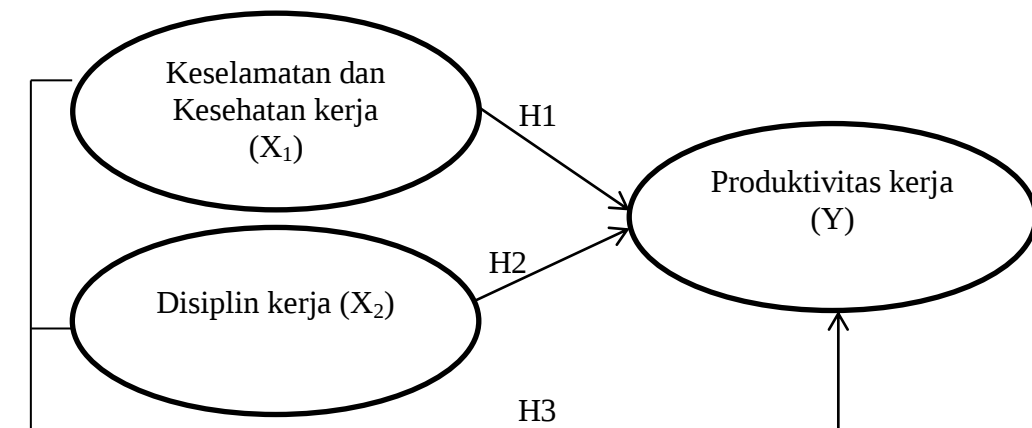
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
	Sosial Terhadap Produktivita s Kerja Karyawan. Nia Malinasari (2022)		Jawa-Bali Malang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin baik tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)) yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas Karyawan, begitu sebaliknya	dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpula n data dan teknik analisis data	
3	Pengaruh Kompensasi ,Disiplin dan Motivasi kerja terhadap produktivita s Keryawan PT.Kukdon g Internasiona l. Ary Trianto, (2022)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompesasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin merupakan variabel yang paling dominan terhadap efektivitas produktivitas kerjasetelah motivasi kerja dan kompesasi.	- Variabel independent Menggunak an regresi linier berganda - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian - Variabel kompensasi
4	Pengaruh Produktivita s kerja, keselamatan dan	Penelitian Kuantitatif	Dampak produktivitas yang positif dan besar dari peningkatan	- Variabel independent Menggunak an regresi linier	- sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
	Kesehatan kerja ditempat kerja. Toto Sugiharto (2022)		demensi fisik lingkungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)	- berganda - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kp-Ri Mekkar Kecanmata n Kutoarjo Kabupaten Purworejo. Leni Diana, Dartu dan sri Kustilah (2023)	Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%,	- Variabel independent analis regresi liner berganda - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian - Variabel kompensasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Zaeni, Walda dan Ayu (2023).

2.4 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kontraktor CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh

H₂ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada kontraktor CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

H₃ : Diduga keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Kontraktor CV. Praselia Jaya. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Proyek Tol Sibanceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Kontraktor CV. Praselia Jaya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Proyek Tol Sibanceh, di jalan Blang Bintang – Indrapuri Aceh besar, sampai Kecamatan Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada CV.Praselia jaya Proyek Tol sibanceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan

pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu keselamatan dan kesehatan, disiplin, dan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Februari 2024	Maret 2024	Maret- Mei 2024	Juni-Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Konsultasi Proposal					
Seminar Proposal					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Penelitian ini di fokuskan pada hal-hal yang terdekat dengan program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dianalisis dari aspek manajemen sumber daya manusia. Karena perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan keterlibatan waktu dan pengetahuan yang penulis miliki.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

- a. Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Populasi pada Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Prasetya Jaya Kontruksi Proyek Pembangunan Tol Sibanceh. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan tetap 35 orang.
- b. Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari sebuah populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil adalah karyawan CV. Prasetya Jaya kontruksi proyek pembagunan Tol Sibanceh berjumlah 35 karyawan. Terwakilkan 35 karyawan tetap dimana karyawan kontraktor tersebut diawasi oleh Subkon Adhi Karya. Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diurutkan, maka teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut (Afifah & Sugiono, 2019). adalah sampel yang diambil apabila jumlah populasi relarive kecil, dari 35 Orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer belum mampu memberikan informasi dlam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut (Pramiyati et al., 2019). Data primer ini dikumpulkan melaui wawancara dan kuesioner. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi

terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat produktivitas kerja (Y) dan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4

Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efesiensi tenaga kerja, kewiraswastaan. Swatika et al., (2022)	1. kesediaan untuk bekerja bergilir 2. Dapat menerima tambahan tugas 3. Bekerja dalam satu tim 4. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor 5. Keterampilan dalam teknik Swatika et al., (2022)	Likert	A1-A5
Independen					
2	Kesehatan Dan Keselamatan kerja (X1)	Lingkungan kerja, Mesin dan alat kerja, Manusia, Setyowati (2023:136)	1. Penerangan dan penataan ruangan 2. Perawatan Mesin 3. Alat pelindung 4. Keahlian dan pengetahuan K3 5. Pelatihan K3 Setyowati (2023:136)	Likert	B1-B5
3	Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktivitas, Efesiensi tenaga. Pengawasan Primadana (2020:35)	1. Hadir ditempat kerjasebelum waktukerja dimulai 2. Bekerja sesuai prosedur maupun aturan kerja perusahaan 3. Patuh dan taat terhadap saran maupun perintah atasan 4. Menggunakan waktu istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempatkerja setelah lewat jam 5. Adanya	Likert	C1-C5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
			pelatihan dalam manajemen dan supervisor Pengawasan Primadana (2020:35)		

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

X₁ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X₂ = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Kofisien Regresi

e = Error Term

pengujian hipotesis dilakukan melaui:

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan

melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2020:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

Kerja karyawan pada Kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh.

H_{a1} = Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh.

H_{o2} = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh

H_{a2} = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kontraktor CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} = Keselamatan dan Kesehatan, Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh.

H_{a3} = Keselamatan dan Kesehatan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada CV.Prasetia Jaya Proyek Tol sibanceh..

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Prasetia Jaya didirikan berdasarkan akta pendirian perseroan komanditer CV. Prasetia Jaya No. 01 tanggal 03 September 2019, dibuat dihadapan Erika Valentina SH.,M.kn Notari Pekanbaru. Pada tahun 2001, CV.Prasetia jaya melakukan pekerjaan pembangunan jembatan dan jalan layang, pembangunan jalan tol diseluruh Indonesia, gedung perkantoran, gedung penginapan. Gedung kantor di kepulauan Riau. Adapun beberapa bidang usaha yaitu Perdagangan Besar Genteng, Batu Bata, Ubin, Kapur dan semen atau kaca. Bebrapa pembangunan kontruksi Gedung Perkantoran, Penginapan, Perumahan dan Gedung lainnya.

Banyaknya kontribusi CV.Prasetia Jaya yang sudah membangun beberapa pekerjaan di daerah atau pun ibu kota. Visi dan misi CV.Prasetia Jaya “Menjadi perusahaan kontraktor terpercaya yang dikenal akan integritas tinggi, selalu berinovasi dan memusatkan pada kepuasan klien. Selalu menawarkan jasa kontraktor terbaik dengan memperhatikan apa yang diinginkan serta dibutuhkan oleh klien dan memberikan rasa aman dan nyaman melalui tiga hal : Ketepatan waktu, Kualitas Pengerjaan dan Transparani Harga.”

CV. Prasetia Jaya yang bergerak dibidang kontruksi bangunan dan jembatan yang pada pelaksanaanya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja karyawan. Hal ini merupakan bahwa CV.Prasetia Jaya sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan.

Responden pada penelitian ini adalah para karyawan CV.Prasetian Jaya

Proyek tol sibanceh. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden penelitian terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 Tahun	18	51,4%
	b. 25-30 Tahun	17	48,6%
	Total	35	100,0
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	18	51,4%
	b. Perempuan	17	48,6%
	Total	35	100,0

Sumber: Data diolah, (2024)

Dari table 4.1 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada CV.Prasetia Jaya kontruksi pembangunan proyek tol sibanceh sebesar 48,6% diantaranya di atas 25-30 tahun sedangkan yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 51,4%. Umur antara 20-25 tahun mampu berfikir maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata- rata maju. Bahwa sebanyak 18 orang atau 51,4% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 17 orang atau 48,6% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagai besar responden adalah laki-laki. Karena perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi.

4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*Independent variable*) yaitu variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) dan juga mengamati satu variabel terkait (*Dependen variable*) yaitu variabel (Y), Produktivitas Kerja.

4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari kusioner yang berisi oleh responden, variable produktivitas kerja dijabarkan dalam 5 item pertanyaan positif. Indikator

yang digunakan meliputi sesuai responden, baik tidaknya keputusan responden pada CV. Praselia Jaya (Proyek Tol Sibanceh) dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pertanyaan.

Table 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Produktivitas Kerja (Y)

No	Produktivitas kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkerjaan	4	11,4	5	14,3	1	2,9	12	34,3	13	37,1	3,71
2	Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan	2	5,7	5	14,3	3	8,6	10	28,6	15	42,9	3,89
3	Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya	2	5,7	5	14,3	4	11,4	15	42,9	9	25,7	3,69
4	Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya	2	5,7	2	5,7	8	22,7	9	25,7	14	40,0	3,89
5	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	2	5,7	3	8,6	5	14,3	16	45,7	9	25,7	3,77
Rata-rata												3,789

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan table pada variabel (Y) produktivitas kerja dapat dilihat pada indicator pertama bahwa Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkerjaan denga jumlah standaryang ditetapkan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya responden menyatakan setuju. Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan memperoleh nilat rata-rata sebesar 3,89 artinya responden menyatakan setuju. Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya memperoleh nilat rata-rata sebesar 3,69 artinya responden

menyatakan setuju. Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 artinya responden menyatakan setuju. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel produktivitas kerja sebesar 3,789 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kusioner karena skala likert hamper memasuki pada angka 4.

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3)

Variable X_1 pada penelitian ini diukur 5 pertanyaan yang disebarkan ke 35 responden dan mempersentasikan indicator-indikator dari variable tersebut. Hasil tanggapan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dijelaskan pada table 4.3 berikut :

Table 4.3
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (k3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja	1	2,9	2	5,7	6	17,1	11	31,4	15	42,9	4,06
2	Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1	2,9	3	8,6	6	17,1	9	25,7	16	45,7	4,03
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai	2	2,9	3	8,6	5	14,3	15	42,9	10	28,6	3,80
4	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	4	11,4	1	2,9	8	22,9	12	34,3	10	28,6	3,66

	kepada karyawan											
5	Saya selalu mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan	2	5,7	5	14,3	2	5,7	11	31,4	15	42,9	3,91
Rata-rata												3,891

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan table pada variabel (X_1) Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) dapat dilihat pada indicator pertama bahwa Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. artinya responden menyatakan setuju. Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya responden menyatakan setuju. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya responden menyatakan setuju. Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya responden menyatakan setuju. mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 3,891 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena skala likert hampir memasuki pada angka 4.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Variable X_2 pada penelitian ini diukur 5 pertanyaan yang disebarkan ke 35 responden dan mempersentasikan indikator-indikator dari variable tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dijelaskan pada table 4.4 berikut:

Table 4.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya patuh dan taat terhadap saran atasan	1	2,9	6	17,1	5	14,3	13	37,1	10	28,6	3,71
2	Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan	2	5,7	2	5,7	7	20,0	14	40,0	10	28,6	3,89
3	Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan	3	8,6	1	2,9	7	20,0	10	28,6	14	40,0	3,69
4	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi	2	5,7	2	5,7	6	17,1	14	40,0	11	31,4	3,89
5	Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu	3	8,6	3	8,6	6	17,1	17	48,6	6	17,1	3,77
Rata-rata												3,789

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan table pada variabel (X_2) Disiplin Kerja dapat dilihat pada indikator pertama bahwa Saya patuh dan taat terhadap saran atasan, yang ditetapkan oleh perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71. artinya responden menyatakan setuju. Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 artinya responden menyatakan setuju. Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69 artinya responden menyatakan setuju. Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi memperoleh

nilai rata-rata sebesar 3,89 artinya responden menyatakan setuju. Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,789 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kusioner karena skala likert hamper memasuki pada angka 4.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan SPSS seluruh pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi 0,334 dimana hasilnya menunjukan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Data

No. Item Pertanyaan		Variable	Koefisien korelasi	Nilai Kritis 5% t-tabel (N=35)	Keterangan
1	A1	Y	0,911	0,334	Valid
2	A2		0,927	0,334	Valid
3	A3		0,926	0,334	Valid
4	A4		0,818	0,334	Valid
5	A5		0,859	0,334	Valid
6	B1	X1	0,844	0,334	Valid
7	B2		0,813	0,334	Valid

8	B3		0,815	0,334	Valid
9	B4		0,871	0,334	Valid
10	B5		0,858	0,334	Valid
11	C1	X2	0,893	0,334	Valid
12	C2		0,850	0,334	Valid
13	C3		0,802	0,334	Valid
14	C4		0,895	0,334	Valid
15	C5		0,851	0,334	Valid

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan table 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kusioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepenelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis Produktivitas Kerja (r -tabel) yaitu sebesar 0,334.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk pengujian ini digunakan Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulisan menggunakan program SPSS versi 25. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti rebilitas instrument adalah baik.

Table 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Jumlah Pertayaan	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Cronchbach Alpha	Kehandalan
1	Produktivitas Kerja (Y)	5	0.60	0.959	Handal
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 (X1)	5	0.60	0.940	Handal
3	Disiplin Kerja (X2)	5	0.60	0.948	Handal

Sumber: Data diolah, (2024)

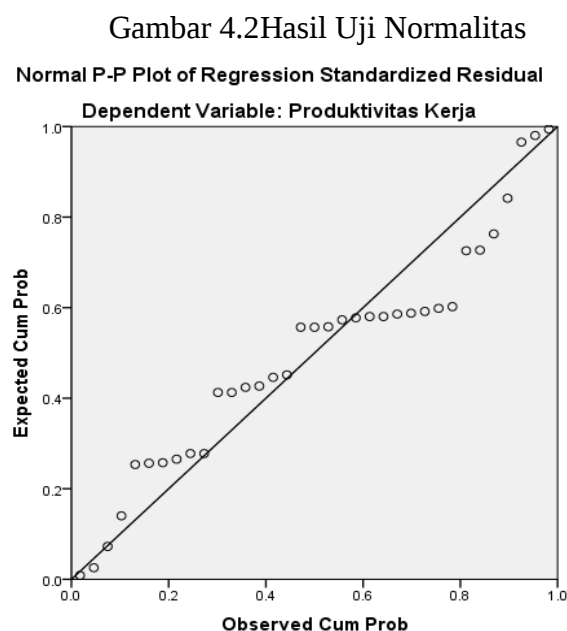
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Produktivitas Kerja berdasarkan pengujian rebelitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Produktivitas kerja, Ekuitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja seluruhnya adalah reliable karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Karena analis data yang digunakan dalam penelitia ini adalah regresi liner berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan spss. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada 4.2 berikut :



Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi, maka terdapat masalah multi. Maka dari itu untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dapat dilakukan besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinerritas dapat dilihat pada table 4.7 berikut ini:

table 4.7
uji multikolinerritas

No	Variabel	Toleransi	Nilai VIF	Keterangan
1	Kesehatan dan Kselamatan Kerja (K3)	0,144	6.930	Non Multikolinearitas
2	Disiplin	0,144	6.930	Non Multikolinearitas

Sumber: data Penelitian, 2024(data olaha)

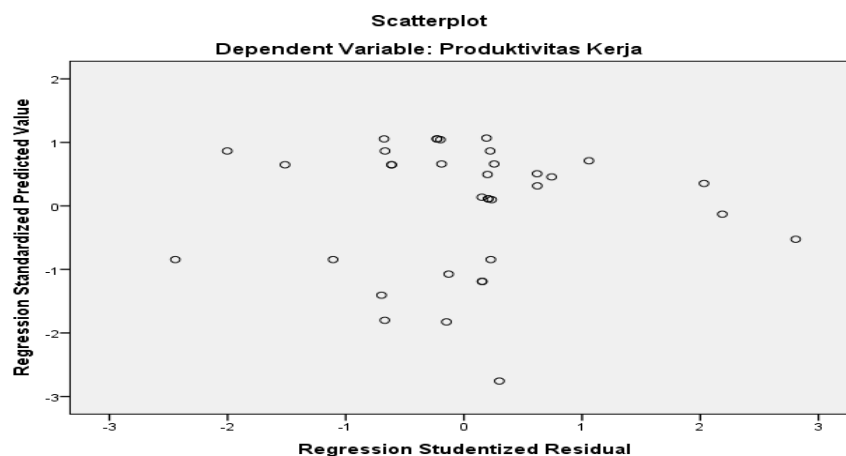
Berdasarkan uji multikolinearitas pada table 4.8 maka dapat menunjukan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki niai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada kolerasi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Hasil perhitungan nilai variance inflation

factorc(VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian.

4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat gambar Scatter-Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatter-Plot)

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terdapat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk sebuah pola. Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.4 Penguji Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k_3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya (Proyek Tol Sibanceh). Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Table 4.8
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Produktivitas Kerja

Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kostanta	0,641	1.526	0,420	2,037	0,677
Keselamatan dan Kesehatan Kerja k3 (X_1)	0,942	0,198	4.755	2,037	0,000
Disiplin (X_2)	0,067	0,199	0,061	2,037	0,740

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Berdasarkan table 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,641 + 0,942X_1 + 0,067X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1 Koefisien Regresi (β)

Dalam penelitian nilai konstanta (α) adalah 0,641, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X_1 , dan X_2 bernilai 0, maka Y secara rata-rata adalah 0,641.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 mengalami kenaikan 1, maka Y akan naik sebesar 0,942 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap

konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 memiliki nilai positif sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan jika X_2 mengalami kenaikan 1, maka Y akan naik sebesar 0,067 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanpa positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antar variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang dominan dalam meningkatkan Produktivitas karyawan CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh diperoleh koefisien regresi sebesar 94,2%.

2 Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi liner berganda juga didapat koefisien korelasi dan determinan yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada table berikut ini:

Table 4.9
Analisis korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.921 ^a	0.848	0.838	2.306

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kesehatan dan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: output SPSS

- a. Analisis Korelasi (R) menurut Sugiyono (2023), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 - 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada table 4.9 diatas diperoleh angka R sebesar 0,921. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antar kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) proyek tol sibanceh.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan table 4.9 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,838 atau 83,8%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 83,8% sedangkan 16,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam pebelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan,karakteristik organisasi dan kepuasan kerja.

4.3.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Prasetia Jaya proyek tol sibanceh, digunakan uji statistic t (uji t). apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tolak H_a diterima. Dan pengaruh disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Prasetia Jaya proyek tol sibanceh, digunakan uji statistic t (uji t). apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada table 4.10 berdasarkan table tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.:

table 4.10
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.641	1.526		-.420	.677		
1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.942	.198	.864	4.755	.000	0.144	6.930
Disiplin Kerja	.067	.199	.061	.335	.740	0.144	6.930

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Keselamatan dan kesehatan Kerja (X_1)

Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (4.755) > t_{tabel} (2,037), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan (Y) CV.Prasetia Jaya proyek tol sibanceh.

b. Disiplin kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (0,061) < t_{tabel} (2,037), maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan tidak signifikansi 5% artinya semakin tidak disiplin kerja (X_2), maka semakin tidak produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan,. Penelitian jurnal sebelumnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. pemilik jurnal Abdul Rachman Saleh, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh predictor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Prasetya Jaya Proyektor Sibanceh.

table 4.11
Hasil Analis Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.749	2	472.874	88.940	0.000 ^b
	Residual	170.137	32	5.317		
	Total	1115.886	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menggunakan spps yang tertera pada table 4.11di atas diperoleh nilai F terhitung sebesar 88,940 > F table sebesar 3,295 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecildari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel

keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV.Prasetia Jaya proyek tol sibanceh.

4.5 Implikasi hasil Penelitian

Hasil penelitian menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swatika et al.(2022) terdapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya CV.Prasetia Jaya proyek tol sibanceh dapat meningkatkan pentingnya melindungi diri dalam bekerja untuk hasil bersama yang baik dalam perusahaan. Dan tanggung jawab dari peran masing-masing anggota tim, saling berkontribusi baik pikiran maupun tenaga.

Selanjutnya disiplin kerja walaupun tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi dapat terselesaikan kerjaan sesuai target tender kerjaan, penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, artinya CV.Prasetia Jaya Proyek Tol Sibanceh. Tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan disiplin kerja seperti memberikan contoh kedisiplinan yang baik dalam tingkat kehadiran, aturan, dan ketentuan dalam bekerja, tetapi mereka dapat menyelesaikan target kerjaan dengan tepat waktu walaupun jam kerja malam, pihak perusahaan juga memberi konsumsi yang baik untuk kesehatan dan keselamatan kerja (k_3) mereka. Penelitian jurnal sebelumnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. pemilik jurnal Abdul Rachman Saleh, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi liner berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ber pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya (Proyek Tol Sibanceh).
2. Disiplin kerja tidak pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada kontraktor CV.Prasetia Jaya (proyek Tol Sibanceh).
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja secara bersamaan-sama atau simultan perpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kontraktor CV.Prasetia Jaya (proyek Tol Sibanceh).

5.2 Saran

Adapun saran –saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat CV.Prasetia Jaya Kontruksi Pembangunan Tol Sibanceh lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawannya. Seperti melalui disiplin kerja yang lebih baik.
2. Meningkatkan kedisiplinan yang baik dalam tingkat kehadiran, aturan, dan ketentuan dalam bekerja, selain itu yang tidak kalah penting ialah CV.Prasetia Jaya Kontuksi Pembanguana Tol Sibanceh menambahkan unsur – unsur disiplin kerja yang kuat agar seluruh pekerja memahami

aturan dan ketentuan –ketentuan kerja perusahaan, sehingga membuat karyawan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I., & Sugiono, D. (2019). Fluktuasi populasi serangga pada lahan persawahan kecamatan Pangkajene-Andalene Kabupaten Karawang: indikator untuk kesehatan lingkungan. *Jurnal Ilmu Dasar*.
- Ajabar, S. I. P., M. M. (2020). Manajemen sumber daya manusia. In *CV Budi Utama*.
- Aljabar. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Deepublish*.
- Amin, J., & Bararah, K. (2021). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. *Tameh: journal of civil engineering*.
<https://doi.org/10.37598/tameh.v10i1.127>
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh sistem informasi SDM, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Kencana. *Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16510>
- Effendi, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.36917/japabis.v1i2.10>
- Effendi, N., & Sari, K. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.36917/japabis.v1i2.19>
- Erfian, M., & Raharjo, N. E. (2020). Evaluasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada praktik finishing bangunan SMK Negeri 2 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*. <https://doi.org/10.21831/jpts.v2i2.36348>
- Fransisca, E. (2019). Lampiran kuisioner penelitian. *Journal of chemical information and modeling*.
- Heinrich, H. W. (2021). Preventing industrial accidents: reappraising H. W. Heinrich – more than triangles and dominoes. *Preventing industrial accidents*.
- Hongadi, E., & Praptiningsih, M. (2018). Analisis penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT Rhodia Manyar di Gresik. *Agora*.
- Ilma, H. (2021). *Pengertian (definisi) K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) - manajemen K3 umum*. Dasar-dasar K3.
- Irma, K. P. S. (2021). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada pembangunan rumah sakit umum daerah Solok. *Civil engineering collaboration*. <https://doi.org/10.35134/jcivil.v6i2.34>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Mandagi, F. M. (2022). Studi sumber daya manusia (SDM) pada proyek jasa konsultan terhadap kualitas pekerjaan proyek di Kabupaten Minahasa. *Tekno*.
- Onsardi. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Modul kuliah msdm*

international.

- Ppni. (2020). Dpp ppni ajak semua pihak lindungi tenaga kesehatan. *Www.covid19ppni.id.*
- Pramiyati, t., jayanta, j., & yulnelly, y. (2017). Data primer. *Simetris : jurnal teknik mesin, elektro dan ilmu komputer.*
- Pramono, t. S. (2020). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ilmu manajemen terapan.* <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Saleh, a. R., & utomo, h. (2018). Among makarti. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. Inko java semarang.*
- Sari, w. S. (2022). Implementasi prinsip pengembangan sumber daya manusia (sdm) dalam penerapannya di beberapa bidang berbasis ekonomi dan syariah. *Karismapro.* <https://doi.org/10.53675/karismapro.v13i1.254>
- Sedarmayanti. (2002). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja mendefinisikan. In *jurnal istinbath.*
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia eri susan 1. *Jurnal manajemen pendidikan.*
- Sugiyono. (2023). Sugiyono (2023. *Jurnal teknodik.*
- Sulistiadi, a. (2021). Strategi manajemen sdm untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya.* <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i4.9953>
- Swatika, b., wibowo, p. A., & abidin, z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ilmu kesehatan masyarakat.* <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>
- Wahyuningsih, s. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal warta edisi.*
- Wulandari, a.-. (2022). Indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (k3). *Narotama jurnal teknik sipil.* <https://doi.org/10.31090/njts.v6i1.1873>
- Www.kemkes.go.id. (2020). Kuisisioner kinerja karyawan. *Satukan tekad menuju indonesia sehat.*

KUISIONER
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KONTRAKTOR
CV. PRASETIA JAYA

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen

Petunjuk pengisian : Beri (✓) pada coulum, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

I. Identitas Anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun :
 b. 25-30 Tahun :

2. Jenis Kelamin :

- a. Laki- Laki :
 b. Perempuan

No	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Sangat Setuju (SS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Bagian I PRODUKTIVITAS KERJA

Petunjuk pengisian:

Berikut ini sejauh pernyataan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berikan tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih!

No.	Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkejaan					
2	Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan					
3	Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya					
4	Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya					
5	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					

Bagian II KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

Petunjuk pengisian:

Berikut ini sejauh pernyataan mengenai Disiplin Kerja. Berikan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih!

No.	Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja					
2	Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai					
4	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan					
5	Saya selalu mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan					

Bagian III DISIPLIN KERJA

Petunjuk pengisian:

Berikut ini sejauh pernyataan mengenai Produktivitas Kerja. Berikan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih!

No.	Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir ditempat kerja lebih awal sebelum waktu kerja dimulai					
2	Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan					
3	Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan					
4	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi					
5	Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu					

PRODUKTIVITAS					Rata-rata	KESEHATAN DAN KESELAMA					Rata-rata	DIDPLIN KERJA					Rata-rata
Y	Y	Y	Y	Y		X1	X2	X3	X4	X5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22
4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	4	22	4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	4	3	2	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
2	2	3	3	3	13	4	3	2	3	2	14	3	3	2	2	1	11
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
1	2	2	3	1	9	2	2	3	1	2	10	2	2	1	1	2	8
2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13
1	1	1	3	3	9	4	2	1	3	5	15	2	4	4	3	2	15
2	2	3	3	3	13	3	4	3	1	2	13	3	4	3	3	3	16
1	2	2	1	2	8	3	3	2	1	1	10	2	2	1	2	3	10
2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	4	3	16

Lampiran 4 Frekuensi Produktivitas Kerja (Y)
Frequency Table

Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	sangat tidak setuju	4	11.4	11.4
	setuju	5	14.3	25.7
Valid	kurang setuju	1	2.9	28.6
	setuju	12	34.3	62.9
	sangat setuju	13	37.1	100.0
	Total	35	100.0	

Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	tidak setuju	5	14.3	20.0
Valid	kurang setuju	3	8.6	28.6
	setuju	10	28.6	57.1
	sangat setuju	15	42.9	100.0
	Total	35	100.0	

Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	5	14.3	20.0
Valid	kurang setuju	4	11.4	31.4
	setuju	15	42.9	74.3
	sangat setuju	9	25.7	100.0
	Total	35	100.0	

Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	2	5.7	11.4
Valid	kurang setuju	8	22.9	34.3
	setuju	9	25.7	60.0
	sangat setuju	14	40.0	100.0
	Total	35	100.0	

Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	3	8.6	14.3
	kurang setuju	5	14.3	28.6
	setuju	16	45.7	74.3
	sangat setuju	9	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Lampiran 5 Frekuensi Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3)
Frequency Table

Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.9	2.9
	setuju	2	5.7	8.6
	kurang setuju	6	17.1	25.7
	setuju	11	31.4	57.1
	sangat setuju	15	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.9	2.9
	setuju	3	8.6	11.4
	kurang setuju	6	17.1	28.6
	setuju	9	25.7	54.3
	sangat setuju	16	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	3	8.6	14.3
	kurang setuju	5	14.3	28.6
	setuju	15	42.9	71.4
	sangat setuju	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	11.4	11.4
	setuju	1	2.9	14.3
	kurang setuju	8	22.9	37.1
	setuju	12	34.3	71.4
	sangat setuju	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Saya selalu mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	5	14.3	20.0
	kurang setuju	2	5.7	25.7
	setuju	11	31.4	57.1
	sangat setuju	15	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Lampiran 6 Frekuensi Disiplin Kerja
Frequency Table

Saya patuh dan taat terhadap saran atasan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.9	2.9
	setuju	6	17.1	20.0
	kurang setuju	5	14.3	34.3
	setuju	13	37.1	71.4
	sangat setuju	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	2	5.7	11.4
	kurang setuju	7	20.0	31.4
	setuju	14	40.0	71.4
	sangat setuju	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	8.6	8.6
	setuju	1	2.9	11.4
	kurang setuju	7	20.0	31.4
	setuju	10	28.6	60.0
	sangat setuju	14	40.0	100.0
	Total	35	100.0	

Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5.7	5.7
	setuju	2	5.7	11.4
	kurang setuju	6	17.1	28.6
	setuju	14	40.0	68.6
	sangat setuju	11	31.4	100.0
	Total	35	100.0	

Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	8.6	8.6
	setuju	3	8.6	17.1
	kurang setuju	6	17.1	34.3
	setuju	17	48.6	82.9
	sangat setuju	6	17.1	100.0
	Total	35	100.0	

Lampiran 7 Realibity & Validasi Produktivitas Kinerja (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	35 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	35 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkejaan	3.71	1.405	35
Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan	3.89	1.278	35
Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya	3.69	1.183	35
Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya	3.89	1.183	35
Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	3.77	1.114	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.789	3.686	3.886	.200	1.054	.009	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Setiap pekerjaan saling bekerjasama untuk memudahkan perkejaan	15.23	19.534	.911	.895	.946
Saya selalu mengikuti pendidikan informasi yang diberikan perusahaan	15.06	20.467	.927	.900	.942
Adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan saya	15.26	21.314	.926	.865	.943
Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya	15.06	22.291	.818	.740	.960
Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	15.17	22.499	.859	.777	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.94	32.820	5.729	5

Lampiran 8 Reability & Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 (X₁)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.941	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja	4.06	1.056	35
Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.03	1.124	35
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai	3.80	1.132	35
Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan	3.66	1.259	35
Saya selalu mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan	3.91	1.269	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.891	3.657	4.057	.400	1.109	.028	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu menggunakan alat pelindung dalam bekerja	15.40	18.776	.844	.735	.926
Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya	15.43	18.487	.813	.742	.930
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai	15.66	18.408	.815	.720	.930
Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan	15.80	16.988	.871	.813	.920
Saya selalu mentaati ketentuan – ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan	15.54	17.020	.858	.812	.922

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.46	27.608	5.254	5

Lampiran 9 Realibity & Validitas Disiplin Kerja (X₂)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.949	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya patuh dan taat terhadap saran atasan	3.71	1.152	35
Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan	3.80	1.106	35
Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan	3.89	1.231	35
Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi	3.86	1.115	35
Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu	3.57	1.145	35

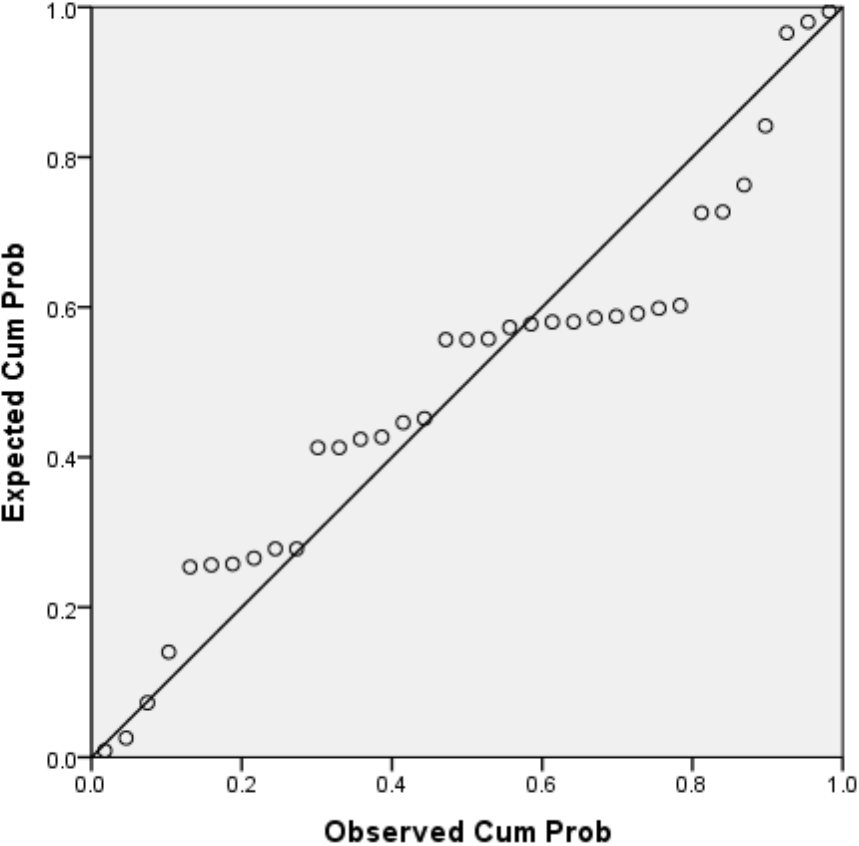
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.766	3.571	3.886	.314	1.088	.016	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya patuh dan taat terhadap saran atasan	15.11	17.457	.893	.821	.929
Selama bekerja saya tidak pernah absen atau tidak masuk tanpa alasan	15.03	18.146	.850	.758	.937
Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan	14.94	17.585	.802	.742	.946
Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan produksi	14.97	17.734	.895	.837	.929
Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu	15.26	17.844	.851	.786	.936

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.83	27.382	5.233	5

Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Produktivitas Kerja

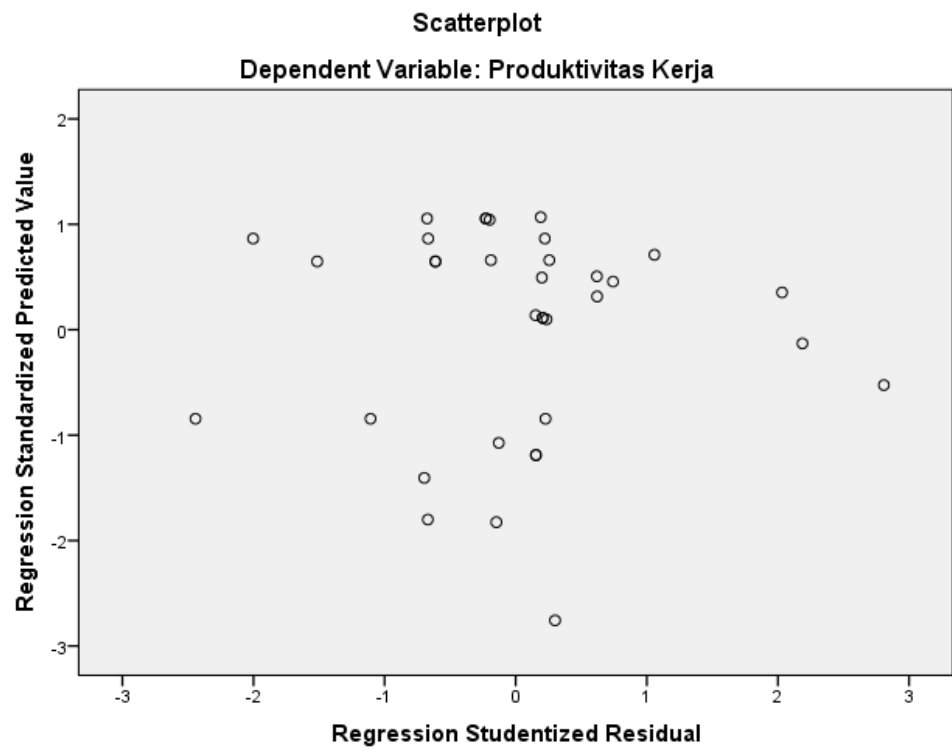


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23696776
	Absolute	.195
Most Extreme Differences	Positive	.195
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik Heterosastitas



Lampiran 13 Analis Regresi Liner Berganda
Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja , Kesehatan dan Keselamatan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.838	2.306

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

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	945.749	2	472.874	88.940	.000 ^b
Residual	170.137	32	5.317		
Total	1115.886	34			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.641	1.526		-.420	.677		
1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.942	.198	.864	4.755	.000	.144	6.930
Disiplin Kerja	.067	.199	.061	.335	.740	.144	6.930

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja