

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

SKRIPSI

OLEH :

SANDI

20200500127

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

SANDI

20200500127



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sandi
NIM : 20200500127
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
(K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada
PT. Maja Agung Elektrindo

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 27 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sandi

NIM : 20200500127

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**

Tangerang, 30 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

 
Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugandha, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sandi

NIM : 20200500127

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 30 Januari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sandi
NIM : 20200500127
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari kamis, tanggal 29 februari 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M
NIDN : 0428108409



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun Di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 14 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Sandi

20200500127

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Sandi

NIM : 20200500127

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 18 Maret 2024

Penulis,



Sandi

NIM : 20200500127

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MAJA AGUNG
ELEKTRINDO**

ABSTRAK

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo. Karena masih adanya sifat karyawan yang ingin menjatuhkan sesama karyawan. Masih adanya kecelakaan kerja dalam proses produksi pada karyawan. Tingkat hasil kerja perusahaan masih kurang karena tingkat disiplin karyawan yang belum sesuai. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survey yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 69 responden.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan linear berganda $Y = 3,370 + 0,203 + 0,661 + 0,241$. Hasil uji T diperoleh sebesar $t_{hitung} 3.357 > t_{tabel} 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan. Nilai $t_{hitung} 11.693 > t_{tabel} 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan. Nilai $t_{hitung} 4.124 > t_{tabel} 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan.

Hasil uji F $f_{hitung} > f_{tabel} (189,153 > 3,14)$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara (X1), (X2), (X3) terhadap (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, OCCUPATIONAL SAFETY
AND HEALTH (K3) AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY OF PT. MAJA AGUNG ELEKTRINDO

ABSTRACT

To find out whether the work environment, occupational safety and health (K3) and work discipline influence employee work productivity at PT. Maja Agung Elektrindo. Because there is still the nature of employees who want to bring down fellow employees. There are still work accidents among employees in the production process. The company's work output is still lacking because the level of employee discipline is not yet appropriate. The research method used is quantitative with a survey approach, namely using saturated samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 69 respondents.

From the research results, it was obtained that the multiple linear equation $Y = 3.370 + 0.203 + 0.661 + 0.241$. The T test results obtained were $t_{count} 3.357 > t_{table} 1.99656$ and a significance value of $0.001 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant influence between the work environment (X1) on employee productivity. The t value is $11,693 > t_{table} 1.99656$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant influence between occupational safety and health (X2) on employee productivity. The tcount value is $4.124 > t_{table} 1.99656$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline (X3) on employee productivity.

The results of the F test $f_{count} > f_{table} (189.153 > 3.14)$ have a significance value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that there is a simultaneous influence between (X1), (X2), (X3) on (Y).

Keywords: *Work Environment, Occupational Safety and Health, Work Discipline, Employee Productivity.*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan hikmah dan perlindungan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata 1 (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Skripsi yang diajukan oleh penulis berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo”**.

Skripsi ini telah saya susun dengan maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tugas akhir skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis.

6. Yang teristimewa penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua Orang Tua yang dicintai yaitu, Mama Ellen dan Papa Nio Sun Ceng yang selalu menjadi penyemangat dan membuat penulis bangkit dari kata menyerah dengan selalu memberikan motivasi, mendoakan dan memberikan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Kepada adik tersayang Diki dan Kristian Hadi terima kasih sudah hadir dan mewarnai kehidupan penulis.
8. Kepada Keluarga besar terima kasih selalu mendukung dan membantu disetiap suka maupun duka.
9. Bapak Audrick Liko Tanjaya selaku Direktur Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Kepada Koh Eko Gunawan, Ci Yana dan Mbak Mariam yang telah membantu pelaksanaan penyusunan skripsi ini.
11. Kepada teman seangkatan dan sejalannya skripsi yang selalu memberikan motivasi dan dukungan guna meningkatkan semangat saat jalannya skripsi.
12. Kepada grup Ghiber yang telah memberikan dukungan dan mendoakan yang terbaik bagi kelancaran skripsi penulis.
13. Kepada teman-teman PT Maja Agung Elektrindo
14. Terakhir tidak kalah penting penulis ingin berterimakasih kepada diri sendiri yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Maka dari itu,

dengan tangan terbuka saya menerima semua saran dan kritik dari pembaca agar saya dapat memperbaiki skripsi ini.

Demikian penulis mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat diambil hikmah dan manfaatnya sehingga dapat memberikan inspirasi terhadap pembaca.

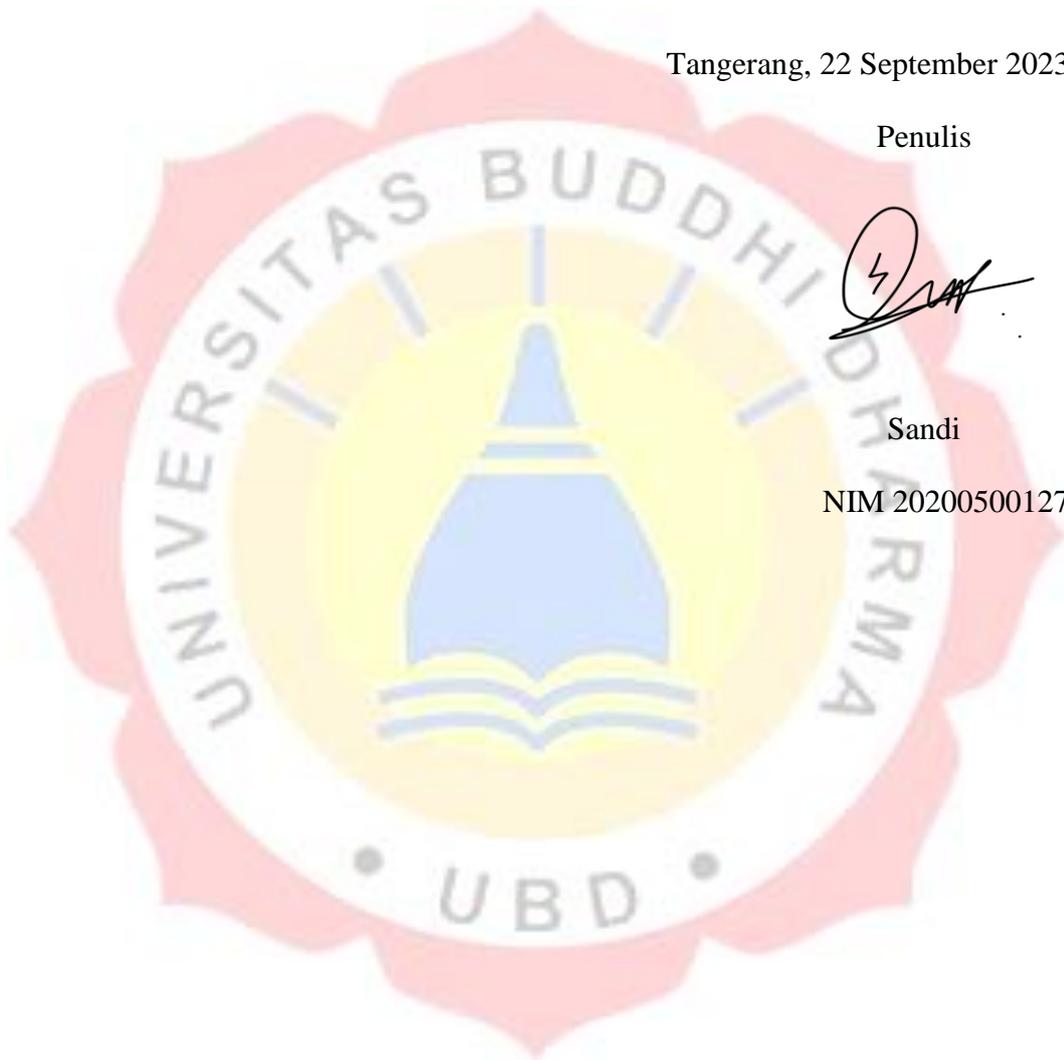
Tangerang, 22 September 2023

Penulis



Sandi

NIM 20200500127



DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------------|
| JUDUL LUAR | |
| JUDUL DALAM | |
| LEMBAR PESETUJUAN USULAN SKRIPSI | |
| LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | |
| REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI | |
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| SURAT PERNYATAAN | |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | |
| ABSTRAK..... | i |
| ABSTRACT..... | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Gambaran Umum Teori | 10 |
| 1. Pengertian manajemen | 10 |
| 2. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 3. Lingkungan Kerja | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | 23 |
| 5. Disiplin..... | 28 |
| 6. Produktivitas | 35 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 37 |
| C. Kerangka Pemikiran | 41 |
| D. Hipotesis..... | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| A. Jenis Penelitian..... | 44 |
| B. Objek Penelitian | 45 |
| 1. Sejarah singkat PT. MAJA AGUNG ELEKTRINDO..... | 45 |
| 2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan | 46 |
| 3. Struktur Organisasi PT. Maja Agung Elektrindo..... | 48 |
| 4. Uraian Tugas | 49 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 55 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 56 |
| 1. Populasi..... | 56 |
| 2. Sampel..... | 56 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 57 |
| F. Operasional Variabel Penelitian | 58 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 60 |
| 1. Uji Instrumen Penelitian | 60 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 64 |
| 3. Hipotesis Penelitian..... | 67 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 73 |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian..... | 73 |

| | |
|---|------------|
| 1. Deskripsi Data Responden | 74 |
| 2. Deskripsi Variabel Bebas | 77 |
| B. Analisis Hasil Penelitian | 118 |
| 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 118 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 127 |
| C. Pengujian Hipotesis | 130 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Maja Agung Elektrindo..... | 130 |
| 2. Uji Koefisiensi Determinasi (R2) | 134 |
| 3. Uji T..... | 135 |
| 4. Uji F | 140 |
| D. Pembahasan | 141 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT. Maja Agung Elektrindo | 141 |
| 2. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT. Maja Agung Elektrindo..... | 142 |
| 3. Pengaruh Disiplin Kerja(X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT. Maja Agung Elektrindo | 142 |
| 4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT. Maja Agung Elektrindo | 143 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 144 |
| A. Kesimpulan..... | 144 |
| B. Implikasi..... | 147 |
| C. Saran | 148 |

DAFTAR PUSTAKA 149

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN - LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel II-1 Penelitian Terdahulu | 37 |
| Tabel III- 1 Operasional Variabel Penelitian | 58 |
| Tabel III- 2 Standar Reliabilitas | 64 |
| Tabel III- 3 Interpretasi Koefisien Korelasi | 69 |
| Tabel IV- 1 Hasil Data Statistik Deskriptif | 73 |
| Tabel IV- 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| Tabel IV- 3 Data Responden Berdasarkan Usia..... | 76 |
| Tabel IV- 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan | 76 |
| Tabel IV- 5 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan | 77 |
| Tabel IV- 6 Tanggapan Responden Mengenai Temperatur | 78 |
| Tabel IV- 7 Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban..... | 79 |
| Tabel IV- 8 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi..... | 80 |
| Tabel IV- 9 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan..... | 81 |
| Tabel IV- 10 Tanggapan Responden Mengenai Getaran | 82 |
| Tabel IV- 11 Tanggapan Responden Mengenai Bau-Bauan..... | 83 |
| Tabel IV- 12 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Atasan Dengan Bawahan | 84 |
| Tabel IV- 13 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan..... | 85 |
| Tabel IV- 14 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan..... | 86 |
| Tabel IV- 15 Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Barang | 87 |
| Tabel IV- 16 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja | 88 |
| Tabel IV- 17 Tanggapan Responden Mengenai Pembuangan | 89 |

| | |
|---|-----|
| Tabel IV- 18 Tanggapan Responden Mengenai Pergantian Udara..... | 90 |
| Tabel IV- 19 Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara..... | 91 |
| Tabel IV- 20 Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Dan Penggunaan | 93 |
| Tabel IV- 21 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Kurang Cahaya | 94 |
| Tabel IV- 22 Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Mesin | 95 |
| Tabel IV- 23 Tanggapan Responden Mengenai Stamina Pegawai | 96 |
| Tabel IV- 24 Tanggapan Responden Mengenai Emosi..... | 97 |
| Tabel IV- 25 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan | 98 |
| Tabel IV- 26 Tanggapan Responden Mengenai Teladan..... | 99 |
| Tabel IV- 27 Tanggapan Responden Mengenai Etika | 100 |
| Tabel IV- 28 Tanggapan Responden Mengenai Absensi..... | 101 |
| Tabel IV- 29 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan..... | 102 |
| Tabel IV- 30 Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Hukuman | 103 |
| Tabel IV- 31 Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan | 104 |
| Tabel IV- 32 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kemanusiaan | 105 |
| Tabel IV- 33 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Motivasi | 106 |
| Tabel IV- 34 Tanggapan Responden Mengenai Keadilan | 107 |
| Tabel IV- 35 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri..... | 108 |
| Tabel IV- 36 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Organisasi | 109 |
| Tabel IV- 37 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan | 110 |
| Tabel IV- 38 Tanggapan Responden Mengenai Teknologi | 111 |
| Tabel IV- 39 Tanggapan Responden Mengenai Kebugaran Fisik | 112 |
| Tabel IV- 40 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendapatan..... | 113 |

| | |
|--|-----|
| Tabel IV- 41 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan | 114 |
| Tabel IV- 42 Tanggapan Responden Mengenai Bakat Dan Keterampilan | 115 |
| Tabel IV- 43 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja | 116 |
| Tabel IV- 44 Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Pendidikan | 117 |
| Tabel IV- 45 Case Processing Summary (X1) | 118 |
| Tabel IV- 46 Reliability Statistics (X1) | 118 |
| Tabel IV- 47 Item-Total Statistics (X1) | 119 |
| Tabel IV- 48 Case Processing Summary (X2) | 120 |
| Tabel IV- 49 Reliability Statistics (X2) | 120 |
| Tabel IV- 50 Item-Total Statistics (X2) | 121 |
| Tabel IV- 51 Case Processing Summary (X3) | 122 |
| Tabel IV- 52 Reliability Statistics (X3) | 123 |
| Tabel IV- 53 Item-Total Statistics (X3) | 123 |
| Tabel IV- 54 Case Processing Summary (Y) | 124 |
| Tabel IV- 55 Reliability Statistics (Y) | 125 |
| Tabel IV- 56 Item-Total Statistics (Y) | 125 |
| Tabel IV- 57 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 128 |
| Tabel IV- 58 Uji Multikolinearitas..... | 128 |
| Tabel IV- 59 Descriptive Statistics | 130 |
| Tabel IV- 60 Correlations..... | 131 |
| Tabel IV- 61 Variables Entered/Removed | 133 |
| Tabel IV- 62 Model Summary | 134 |
| Tabel IV- 63 Coefficients | 136 |

Tabel IV- 64 Anova..... 141



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 41 |
| Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Maja Agung Elektrindo | 48 |
| Gambar 4. 1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual..... | 127 |
| Gambar 4. 2 Scatterplot..... | 129 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Penelitian PT. Maja Agung Elektrindo

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabel Deskripsi Responden

Lampiran 4 : Tabel Hasil Kuesioner

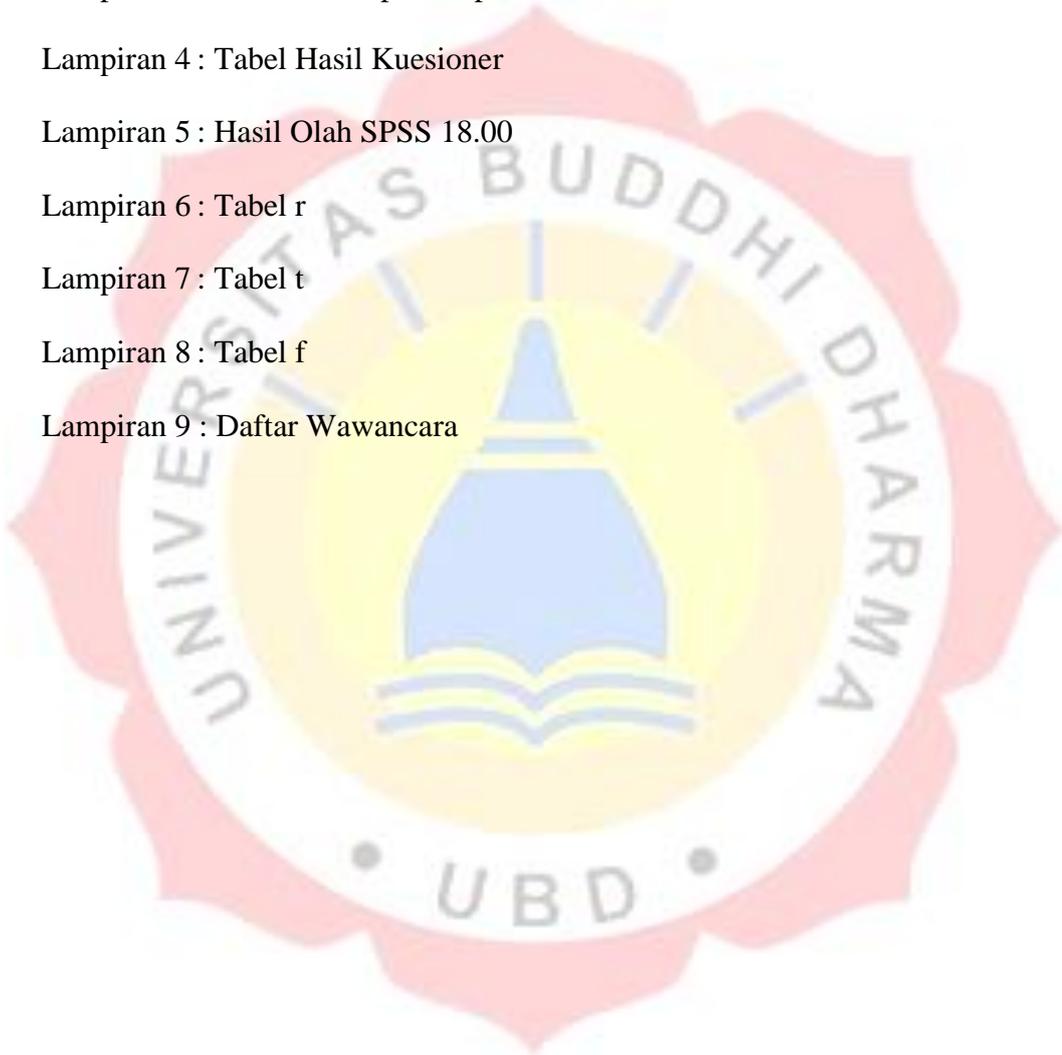
Lampiran 5 : Hasil Olah SPSS 18.00

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel t

Lampiran 8 : Tabel f

Lampiran 9 : Daftar Wawancara



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman globalisasi masa kini perkembangan saingan didalam dunia bisnis sudah semakin erat dan pesat di beberapa negara. Tantangan dalam industrialisasi akan meningkat dengan adanya canggih teknologi dan tinggi resiko. Suatu industri bisa dikatakan menghadapi kenaikan apabila bisa mengecilkkan dedikasi sumber daya, untuk mewujudkan produk yang lebih baik melalui kualitas yang lebih teratur. Tantangan ini harus dijawab dengan tenaga kerja baik dari segi pendidikan, keterampilan, atau alat-alat pelindung kerja. Semua perusahaan semakin meningkatkan prestasi utama didalam perusahaan yaitu produktivitas kerja karyawan.

Pentingnya produktivitas karyawan tidak dapat di sepelekan karena harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti lingkungan tempat kerja keselamatan, kesehatan tempat kerja, dan disiplin kerja dalam menjalankan operasional bisnis. Pemeliharaan karyawan berarti meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang paling penting untuk diketahui dan diperhatikan, tetapi tidak semua perusahaan bisa memperhatikan lingkungan kerja yang ada, biarpun lingkungan kerja tidak menjalankan tahap-tahap produksi secara bersentuhan langsung, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang berpotensi buruk menjadi penyebab karyawan jadi sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dengan itu PT. Maja Agung Elektrindo merupakan perusahaan *manufacturing* pastinya memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit atau termasuk jumlah yang cukup besar. Usaha untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien belum cukup optimal karena adanya beberapa hambatan-hambatan yang terjadi. Hambatan-hambatan ini dapat dilihat dari lingkungan kerja secara non fisik yang kurang baik, seperti sifat-sifat karyawan yang kurang baik, tingkah laku yang se-enaknya dalam berkerja dan atasan yang selalu membandingkan pada karyawan juga tidak berperilaku adil terhadap karyawan. Selain itu ada faktor lingkungan secara fisik seperti tempat kerja yang kotor dan berdebu.

Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang baik guna meningkatkan dan mencapai tujuan dari semua proses produksi yang sedang berlangsung. Sedangkan perusahaan yang baik dan sehat dapat mengiringi perkembangan zaman untuk dapat mengelola dan mengatur semua sumber daya yang terdapat dalam kegiatan usaha. Sumber daya manusia ialah aset utama dan paling penting didalam mendirikan sebuah keunggulan bersaing

yang terus-menerus. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kecelakaan yang disebabkan oleh aktivitas kerja, dan pencegahan akan timbulnya penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. K3 merupakan upaya perlindungan yang ditujukan kepada setiap karyawan terhadap segala kemampuan yang dapat menimbulkan bahaya. Penyebabnya antara lain dapat berasal dari mesin, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi. Secara garis besar, keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi untuk mengurangi risiko terjadinya bahaya atau kecelakaan kerja.

Hal tersebut juga dapat terjadi pada PT. Maja Agung Elektrindo karena masih adanya kecelakaan kerja pada saat memproduksi barang itu dan dapat menyebabkan jam kerja yang kurang dan biaya-biaya yang ditanggung oleh perusahaan untuk menangani kecelakaan tersebut. Selain itu perusahaan tidak mementingkan kesehatan karyawan dan kurangnya rasa kepedulian terhadap karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi dengan cara tidak langsung tingkat produktivitas yang belum maksimal karena karyawan yang sering terjadinya kecelakaan kerja.

Di samping itu, keselamatan atau bahaya yang sering muncul dan kesehatan kerja yang menurun, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang ikut serta dalam terjadinya masalah tersebut. Oleh karena itu disiplin menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Situasi ini dapat terjadi karena tingkat absensi karyawan memiliki dampak signifikan, dan juga terkait dengan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan.

Disiplin atau ketidakdisiplinan menjadi cerminan bagi orang lain. Disiplin dan ketidakdisiplinan semua bertumpu pada lingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang disiplin akan menghasilkan seorang pegawai yang ikut disiplin dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak disiplin maka akan menghasilkan pegawai yang tidak disiplin. Selain itu kedisiplinan juga membawa dampak yang kurang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang telat datang pada saat jam kerja dimulai. Proses produksi akan mengalami keterlambatan karena kurangnya tenaga kerja karena karyawan masih sering terlambat masuk kerja.

Produktivitas kerja karyawan yang meningkat maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat, maka dari itu menggunakan kondisi seperti ini perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Tetapi perusahaan harus melihat kondisi dalam proses produksi oleh karena itu setiap harinya masih banyak proses barang produksi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Sering terjadinya ketelambatan pada saat proses produksi, adanya barang yang cacat. Produktivitas kerja karyawan masih sering mengalami gangguan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Upaya dalam menciptakan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja masih kurang efektif dalam PT. Maja Agung Elektrindo. Hal ini menimbulkan ketergangguan dalam proses produktivitas karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah PT. Maja Agung Elektrindo dapat dilihat ada beberapa kesenjangan dan masalah yang harus dilakukan penelitian. Variabel-variabel yang hendak diteliti yaitu sebagai variabel independen (X1) Lingkungan kerja, (X2) Keselamatan dan kesehatan kerja, (X3) Disiplin kerja dan (Y1) Produktivitas kerja sebagai variabel dependen dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MAJA AGUNG ELEKTRINDO”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dideksripsikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa aspek atau faktor sebagai berikut :

1. Masih adanya sifat karyawan yang ingin menjatuhkan sesama karyawan, hal ini dapat menyulitkan dalam bekerja sama.
2. Masih adanya kecelakaan kerja dalam proses produksi pada karyawan.
3. Tingkat hasil kerja perusahaan masih kurang karena tingkat disiplin karyawan yang belum sesuai.
4. Adanya ketidaktepatan waktu dalam jalannya proses produksi karena sumber daya manusia yang tidak memadai karena kendala kecelakaan kerja dan tidak disiplin.

C. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, dengan itu permasalahan bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
4. Apakah lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah diatas, dengan itu penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
2. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maja Agung Elektrindo.

E. Manfaat Penelitian

Tersedia manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dokumen ilmiah yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan untuk pengembangan ilmu di bidang sumber daya manusia (SDM) serta dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan juga memiliki kegunaan praktis atau empiris, diantaranya yaitu :

1. Bagi Peneliti

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM).

b. Hasil dari penelitian dilakukan ini mampu digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan serta perbandingan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan realita yang terjadi dimasyarakat.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan memberikan masukan atau saran-saran bagi pihak lain mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, terdapat uraian mengenai latar belakang, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan tata cara penyusunan penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan pemaparan teori – teori yang terkait dengan sebuah masalah yang dapat dijelaskan. Macam - macam uraian teori dan asumsi yang dicantumkan kemudian menjadikan landasan dasar pada penelitian ini.

BAB III : OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti hendak memaparkan sejarah singkat berdirinya PT. Maja Agung Elektrindo, struktur organisasi serta bidang kegiatannya. Peneliti memaparkan metode penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti akan menjabarkan dan menguji pengaruh antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini yaitu bab paling akhir yang mencakup kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan beberapa saran yang membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Sedangkan menurut Afandi 2018 yang dikutip oleh (Pasaribu & Kusnawan, 2022) Manajemen adalah Tindakan bekerja samadalam suatu organisasi agar tujuan bersama dapat dicapai yang dengan in melibatkan fungsi dari pembuatan rencana (planning), pengorganisasian (organizing), kepegawaian (staffing), pengarahan, kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Dari kedua definisi tersebut, manajemen dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan oleh individu untuk mengatur sebuah perencanaan yang akan diaplikasikan kedepannya.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen adalah suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi (Salehah, 2020).

Menurut Hasibuan (2016) yang dikutip oleh (Pasaribu & Kusnawan, 2022) Manajemen adalah langkah proses dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2017, 2) mengatakan bahwa :

“Manajemen SDM yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian serta pengawasan kepada pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan juga pemisahan tenaga kerja dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi”.

Menurut (Mulyadi, 2017)

“MSDM adalah merupakan hal yang paling penting untuk menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan bahkan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia samapai pada level pemerintahan”.

Menurut (Hasibuan, 2017, 10)

“MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

SDM suatu perusahaan terdiri dari semua upaya, keterampilan, atau kemampuan semua orang yang bekerja untuk perusahaan itu.

Beberapa perusahaan mungkin menyebut istilah ‘sumber daya manusia’ sebagai ‘staf’ atau ‘tenaga kerja’ atau ‘personil’ atau

‘karyawan,’ tetapi makna dasarnya tetap sama. Sejatinnya, sumber daya manusia adalah hal yang perlu digarap secara serius oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya.

b). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan

alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

3. Lingkungan Kerja

a). Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Mardiana dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Sudaryo,2018) yang dikutip oleh (Rachel & Kusnawan, 2022) “lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Tidak hanya itu, namun juga mempengaruhi kondisi mental karena lingkungan kerja meliputi relasi yang terbentuk dan juga keadaan secara fisik disekitar”

Menurut (Karlina & Rosento, 2019,4)

“Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam suatu pelaksanaan suatu pekerjaan, Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan”.

Menurut (Panjaitan, 2018)

“Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi”.

Menurut Efendi & Widiyanto, 2022 dalam (Tjahyana & Yuliadi, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik karena lingkungan mempunyai dampak langsung terhadap pegawai”.

Menurut (Lie & Parameswari, 2023)

“Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja karyawan, Area dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dapat disebut sebagai lingkungan kerja.”

b). Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi fisik yang ada di sekitar lokasi kerja, yang dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua situasi yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, termasuk interaksi baik dengan atasan dan sesama rekan kerja didalam perusahaan.

c). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**1. Hubungan karyawan**

Dalam hubungan karyawan in terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk berkerja.

d). Indikator lingkungan kerja fisik

Indikator lingkungan kerja memiliki fungsi yaitu menyediakan alat yang mempermudah perusahaan dalam mengevaluasi lingkungan kerja. Dengan adanya indikator tersebut, karyawan juga dapat menilai sejauh mana kenyamanan dan kesesuaian lingkungan kerja dengan persepsi mereka. Dengan demikian, seluruh karyawan di perusahaan dapat bekerja dengan semangat dan termotivasi yang lebih tinggi.

Menurut (Sedarmayanti 2015,28) yang dikutip oleh (Erwin, 2020) ada 11 indikator dalam lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya mempunyai peran paling utama kepada karyawan untuk mendapatkan kemudhan dalam bekerja dan keselamatan kerja. Tingkat penerangan yang terlalu rendah perlu

dihindari, karna dapat mengganggu kinerja dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam hasil kerja. Satuan cahaya diukur dengan "foot candle" yang merupakan jumlah cahaya yang diberikan dari beberapa sumber cahaya setara dengan satu lilin standar yang jatuh pada permukaan suatu objek yang berjarak satu kaki (sekitar 30,48cm). Kemampuan mata untuk melihat objek dengan jelas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengukuran suatu objek, tingkat kontras, dan durasi waktu pengamatan terhadap objek tersebut.

2. Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia mempunyai suhu yang tubuh yang selalu sama, dan selalu berupaya agar dapat dipertahankan dalam keadaan normal supaya bisa menyesuaikan diri sendiri dengan perubahan yang terjadi di luar suhu tubuh. Apabila suhu udara lebih rendah dari 17°C, dapat menyebabkan tubuh manusia menghadapi kedinginan, yang mengalami penurunan gairah dan rasa tidak nyaman. Sebaliknya, jika suhu udara terlalu tinggi, dapat menyebabkan kelelahan tubuh, ketidaknyaman dan cenderung mengakibatkan kinerja yang kurang optimal karena temperatur tubuh yang meningkat.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yaitu adanya air yang terdapat pada udara diseluruh ruangan, biasa disertai kedalam presentase. Kondisi dengan suhu udara yang sangat tinggi dan kelembaban yang tinggi dapat menyebabkan hilangnya panas dari tubuh secara signifikan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan denyut jantung karena peredaran darah meningkat untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Manusia akan berusaha mencapai keseimbangan antara produksi panas tubuh dan suhu di sekitarnya terutama dalam lingkungan tertutup atau ruangan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Manusia menghirup oksigen yaitu untuk bernafas, apabila udara di sekitaran pegawai tidak bersih, penurunan kadar oksigen dalam udara dan pencampuran dengan gas atau bau yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan gangguan dalam bekerja. Hal ini berpotensi membahayakan dan dapat menyebabkan kesulitan bernapas serta kelelahan. Salah satu metode untuk mengurangi tingkat polusi udara adalah dengan menanam tanaman di sekitaran lingkungan kerja, tanaman menghasilkan oksigen dan dapat menciptakan lingkungan yang lebih sejuk dan segar. Ini dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh yang lelah akibat pekerjaan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu sebuah polusi udara yang hendak mengganggu kenyamanan pegawai pada saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kebisingan atau suara-suara yang kencang dalam jangka waktu yang panjang akan merusak pendengaran akibat terus menerus, komunikasi, bahkan kematian. Penting untuk menghindari kebisingan agar karyawan dapat bekerja secara konsentrasi, memastikan pelaksanaan tugas berjalan efisien dan pmeningkatkan produktivitas. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kualitas suara meliputi durasi, intensitas, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang muncul oleh alat mekanis, yang beberapa getaran ini sampai ketubuh pegawai yang berada dilingkungan perusahaan. Secara umum getaran dapat menciptakan sensasi yang tidak diinginkan dan berpotensi mengganggu tubuh. Getaran mekanis dapat menghambat konsentrasi kerja, menyebabkan kelelahan, dan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan seperti masalah pada mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang dan sebagainya, terutama jika terpapar secara berulang dalam jangka waktu yang lama.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di tempat kerja mengidentifikasi adanya pencemaran yang tidak mengenakan dalam indera penciuman,

keadaan ini dapat mengganggu indera penciuman dan menyulitkan konsentrasi dalam bekerja. Salah satu solusi yang dapat diadopsi adalah penggunaan penyejuk udara (air conditioner) di lingkungan kerja. Karena dapat menghindari bau-bauan yang tidak diinginkan, menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman untuk bekerja, sehingga membantu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi disetiap ruangan karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap perasaan individu. Sifat dan pengaruh warna dapat memicu berbagai emosi, seperti kegembiraan, kesedihan, dan kondisi emosional lainnya. Selain itu, warna juga dapat memengaruhi cara warna memantulkan yang diterimanya di lingkungan kerja.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi mempunyai hubungan yang erat dengan tata warna yang efektif, karena dekorasi tidak hanya terkait dengan elemen hiasan semata, melainkan juga melibatkan pengaturan tata letak, pilihan warna, perabotan, dan aspek lainnya dalam lingkungan kerja. Hal ini bertujuan menciptakan suasana yang memotivasi dan meningkatkan bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Penelitian menunjukkan bahwa pemilihan musik yang lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Penting untuk memilih musik yang cocok dan tidak konsentrasi, sehingga menciptakan lingkungan yang nyaman selama aktivitas kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Faktor dari keamanan perlu ditingkatkan didalam suatu lingkungan kerja untuk memberikan nyaman dan juga rasa aman bagi setiap karyawan. Salah satu langkah yang umumnya diambil adalah memperkerjakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) di setiap perusahaan, sebagai upaya untuk menjaga keamanan dan ketertiban di tempat kerja.

e). Manfaat lingkungan kerja

Manfaat dari lingkungan kerja yaitu

1. Mewujudkan gairah kerja guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.
2. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
3. Terjalannya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a). Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Supriyadi 2015, 384), yang dikutip oleh (Billy, 2019)

“Keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai suatu situasi dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan lalu mereka tidak merasakan khawatir akan mengalami kecelakaan. Jika seseorang mempunyai rasa khawatir dan risiko mengalami kecelakaan serta kondisi fisik, mental dan sosial dalam pekerjaannya, bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari – hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”.

Menurut (Silaswara et al., 2021,118) bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh (Sihombing & Kusnawan, 2022)

“Secara teknis K3 merupakan upaya agar semua sumber produksi bisa digunakan secara aman dan efisien, salah satunya dengan cara melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan berbagai pihak yang berada di tempat kerja atau perusahaan”

Menurut (I Komang Ardana 2014, 208) yang dikutip oleh (Artajaya, 2020)

“Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien”.

Secara garis besar Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai bidang yang mengatur tentang kesehatan, keselamatan, kesejahteraan dalam bekerja di lapangan maupun di ruang kerja agar karyawan merasa terjamin dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja.(Winarni & Andjarwati, 2019).

b). Tujuan penerapan K3

Menurut (Larasati, 2018) K3 memang menjadi komponen penting bagi suatu perusahaan. Dan adalah “tugas utama” perusahaan dalam

memberikan jaminan K3 bagi setiap karyawannya. Karena tujuan K3 adalah untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan ditempat kerja yang meliputi :

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraannya.
2. Melindungi lingkungan dari kerusakan akibat pencemaran
3. Melindungi keselamatan alat atau sumber produksi seperti permesinan, bahan baku dll
4. Kelancaran produksi dan meningkatkan efisiensi kerja
5. Melindungi pekerja dari kemungkinan buruk karena kecerobohan kerja
6. Mengurangi angka kematian
7. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit lain yang diakibatkan sesama pekerja
8. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental
9. Mengontrol semua resiko dan potensi keceakaan yang menghasilkan kecelakaan dan kerusakan
10. Mencegah kecelakaan
11. menghindari kerugian harta benda dan nyawa
12. Menghindari kerugian perusahaan.

c). Indikator penyebab terjadinya kecelakaan kerja

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya

yang kurang diperhitungkan keamanannya.

- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan udara

- a. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- b. Suhu udara yang tidak dapat dikondisikan pengaturannya.

3. Pengaturan penerangan

- a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang

4. Pemakaian peralatan kerja

- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

5. Kondisi fisik dan mental pegawai

- a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko berbahaya.

d). Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

1. Supaya semua karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang jelas secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Supaya setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan dengan baik dan efektif.
3. Supaya seluruh hasil proses produksi dijaga keamanannya.
4. Supaya terdapat jaminan atas pemeliharanya dan dapat meningkatkan kesehatan gizi karyawan.
5. Supaya meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Supaya terhalang dari semua gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh lingkungan atau situasi kerja.
7. Supaya seluruh karyawan mendapatkan rasa terlindungi dan aman didalam pekerjaan yang dilakukan.

e). Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, kebakaran dan peledakan
2. Mmemberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.

3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

5. Disiplin Kerja

a). Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan pelaksanaan manajemen untuk menjalankan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan melaksanakan berbagai tugas serta menghindari kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014) yang dikutip oleh (Arif et al., 2020) “Bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut (Prastica & Silaswara, 2023) mengatakan bahwa: “Disiplin kerja ialah upaya pemimpin untuk mempengaruhi sikap pegawai agar berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, mencegah terjadinya kesenjangan dan

perbedaan antar pegawai dalam perusahaan, dan agar berperilaku baik. konsisten dengan syarat dan ketentuan perusahaan”.

Menurut (Hasibuan 2016, 193) yang dikutip oleh (Fen & Kusnawan, 2022)

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”

Menurut (Kusnawan & Theorando, 2021)

“Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan tingkah laku karyawan. Disiplin adalah fungsi operatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik kita melakukan disiplin kerja dengan baik maka semakin tinggi juga akan prestasi kerja yang dapat kita capainya.”

b). Tujuan disiplin kerja

Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Arif et al., 2020)

Maksud dan tujuan tercapainya tujuan disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (2017:34) yang dikutip oleh (Salim, 2023) adalah untuk mencapai beberapa tujuan antara lain :

1. Sesuai dengan motivasi perusahaan, tujuan keseluruhan disiplin kerja adalah untuk menjamin kelangsungan perusahaan baik sekarang maupun esok hari.

2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:

- a. Untuk memungkinkan karyawan untuk mematuhi semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta aturan dan kebijakan Perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis, serta untuk melaksanakan arahan dari manajer.
- b. Mampu melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin dalam bidang tanggung jawab yang diberikan kepadanya sekaligus memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada pihakpihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
- c. Infrastruktur dan fasilitas yang paling memudahkan penggunaan dan pemeliharaan produk dan layanan perusahaan.

c). Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Anwar Prabu (Mangkunegara 2011, 129) yang dikutip oleh (Billy, 2019) memberikan pendapat bahwa bentuk dalam disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Yaitu salah satu usaha untuk menyatukan karyawan dalam menjalankan dan mematuhi aturan kerja, pedoman yang sudah diterapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Yaitu salah satu saha untuk menyatukan karyawan dalam pedoman kerja dan memberikan arahan dengan harus mengikuti aturan sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

d). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2010, 194), yang dikutip oleh (Billy, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempunyai dampak dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Tingkat yang didapatkan harus sesuai, jelas dan diterapkan secara optimal dan menantang kemampuan karaywan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memiliki arti penting untuk memperhitungkan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan panutan dan contoh oleh karyawan bawahannya. Maka pemimpin yang baik, bawahan pun akan mengikuti kedisiplinan yang baik. Apabila keteladan pemimpin kurang baik atau kurang berdisiplin, hal tersebut juga tercermin dalam tingkat kedisiplinan para bawahannya.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut serta mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Disiplin pegawai tidak dapat diharapkan tinggi apabila imbalan yang diterima oleh mereka kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Sebaliknya apabila imbalan yang di berikan kepada karyawan dianggap memuaskan layak, adil, dan sesuai kemungkinan besar kedisiplinan karyawan akan berjalan dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan berperan penting dalam mendorong terciptanya kesidiplinan dikalangan karyawan. Dengan menjadikan keadilan sebagai dasar dalam memberikan imbalan atau sanksi, hal tersebut dapat memotivasi timbulnya tingkat kedisiplinan yang positif. Manajer yang kompeten dalam kepemimpinan selalu berupaya untuk bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan menjaga tingkat keadilan yang baik, dapat diciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh karena itu, keadilan harus diterapkan dengan baik pada lingkungan perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

e. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan yang nyata paling efektif dan efisien dalam mencapai kedisiplinan karyawan atau pegawai perusahaan. Melalui waskat, atasan dapat secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat mengharuskan adanya keterlibatan aktif antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan keterlibatan aktif tersebut, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran cukup penting dalam menjaga sebuah kedisiplinan pegawai atau karyawan. Berat atau ringannya sebuah sanksi hukuman yang akan ditetapkan akan memberikan dampak baik dan buruknya kepada kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya disesuaikan agar tidak terlalu ringan ataupun tidak terlalu berat sehingga hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman sebaiknya memiliki tingkat keadilan yang cukup untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan berfungsi

sebagai alat motivasi untuk membina kedisiplinan di lingkungan perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Para pemimpin perlu menunjukkan keberanian dan ketegasan, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer perlu berupaya menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis dan berkembang baik secara vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terwujudnya hubungan manusia yang serasi akan membawa dampak positif pada suasana dan lingkungan kerja, menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

i. Pemberian motivasi

Memberikan motivasi bertujuan untuk mengembangkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan

diperusahaan. Motivasi juga dapat berperan dalam meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan.

j. **Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada karyawan melibatkan berbagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Kompensasi mencakup upah atau gaji, beserta segala fasilitas lain yang mejadi hak para pekerja atau karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan.

6. Produktivitas

a). Pengertian produktivitas

Menurut (Jackson Agustin 2014, 111) yang dikutip oleh (Aldera, 2022)

“Produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah barang atau jasa”.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019, 99) yang dikutip oleh (Efendi, 2022)

“Produktivitas merujuk pada keterkaitan antara hasil(barang atau produk) dengan sebuah masukan (bahan, tenaga kerja dan uang) dengan membandingkan perbandingan atara keduanya. Masukan umumnya terbatas oleh faktor seperti tenaga kerja, sementara keluaran sering kali dibatasi oleh bentuk dan nilai.”

Menurut (Hasibuan, 2017,126) yang dikutip oleh (Fransiskus, 2022)

“Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (output) yang dan (input) dimana peningkatan produktivitas hanya dapat tercapai

melaui peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga. Serta perbaikan dalam sistem kerja, metode produksi, dan peningkatan keterampilan karyawan”.

b). Faktor-faktor produktivitas kerja

Menurut pendapat (Panjaitan, 2017, 214) yang di kutip oleh (Efendi, 2022) yang menyatakan ada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Motivasi

Suatu dorongan yang menyediakan kekuatan dan memberikan arahan individu atau situasi menuju pencapaian yang sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

2. Kedisiplinan

Pengendalian diri dilakukan melalui ketaatan dan patuh kepada peraturan yang telah di buat dan diterapkan oleh organisasi atau perusahaan

3. Etos Kerja

Suatu perspektif yang memungkinkan individu untuk melakukan penilaian terhadap pekerjaannya dan mencapai hasil se-optimal mungkin sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

4. Keterampilan

Individu diarahkan agar dapat mengembangkan keterampilan khusus dalam penguasaan ilmu teknologi dan pengetahuan.

5. Pendidikan

Penting untuk meningkatkan tingkat pendidikan, baik melalui jalur informal ataupun formal, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi, karyawan dapat menguasai pengetahuan dengan lebih baik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

| Nama peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Terkait | Hasil Penelitian |
|--------------------------|---|--|--|
| Russel Adesubroto (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gudang Pt. Sirkulasi Kompas Gramedia Di Berbek Industri Surabaya | Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), Disiplin Kerja (X3) Dan Produktivitas Karyawan (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diketahui lingkungan kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,003 (Iebih kecil dari 5 %) ataupun t tabel (2,015) < t hitung (3,149) maka keputusannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan. 2. Diketahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,048 (Iebih kecil dari 0,05) ataupun t tabel (2,015) < t hitung (2,181) maka keputusannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan 3. Diketahui disiplin kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (Iebih kecil dari 0,05) ataupun t tabel (2,015) < t hitung (4,058) maka keputusannya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan 4. Diketahui mempunyai nilai Sig sebesar 0,000(Iebih kecil dari 0,05) ataupun F tabel (2,833) < F hitung (66.567) |

| Nama peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Terkait | Hasil Penelitian |
|---------------------------|--|---|--|
| | | | maka keputusannya lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. |
| Billy (2019) | Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Pt. Margawood Tata Respati | Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3 (X1), Disiplin Kerja (X3) Dan Produktivitas (Y) | <p>1. Hasil dari perhitungan parsial t memiliki nilai thitung (5,117) > ttabel (1,663) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ kemudian dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara X1 terhadap Y.</p> <p>2. Hasil dari perhitungan parsial t memiliki nilai thitung (4,037) > ttabel (1,663) dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ sehingga bisa nyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan memiliki arti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara X2 terhadap Y.</p> <p>3. Hasil dari perhitungan simultan atau bersama-sama f Fhitung (25,378) > Ftabel (3,11) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga bisa dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan memiliki arti terdapat pengaruh secara simultan antara X1, X2 terhadap Y</p> |
| Catur Hadi Prabowo (2018) | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan | Lingkungan Kerja (X1), Kesehatan Dan Keselamatan | 1. berdasarkan data yang telah diolah menghasilkan nilai thitung = 19,295 dan nilai ttabel yang didapat dari (derajat |

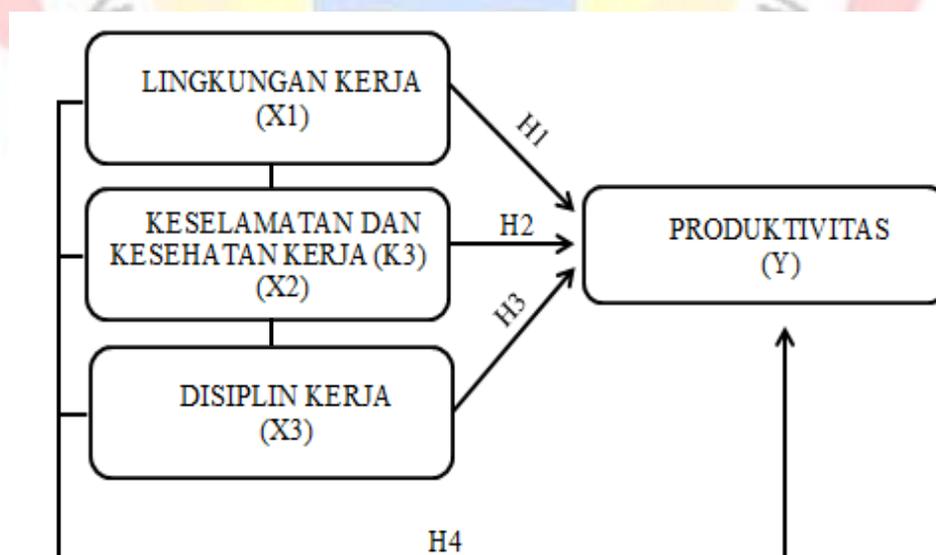
| Nama peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Terkait | Hasil Penelitian |
|------------------------------|---|--|---|
| | Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia | Kerja (K3) (X2), Dan Produktivitas (Y) | <p>kebebasan = $n - k$; $(50 - 2)$ dengan uji 2 pihak yaitu = 1,299, sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{sign} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja</p> <p>2. berdasarkan data yang telah diolah menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3,597$ dan nilai t_{tabel} yang didapat dari (derajat kebebasan = $n - k$; $(50 - 2)$ dengan uji 2 pihak yaitu 1,299, sehingga dapat disimpulkan $t_{sign} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas.</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 185,092 $> F_{tabel}$ 3,20 dan $sign$ yaitu 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara bersama sama kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara sumultan terhadap produktivitas.</p> |
| Muhammad Sudwiyatmoko (2014) | Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan | Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung $(7,062) > t$ tabel $(1,9990)$. |

| Nama peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Terkait | Hasil Penelitian |
|---|---|--|---|
| | <p>Kerja terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia</p> | <p>Disiplin Kerja (X3), Dan Produktivitas (Y)</p> | <p>2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung $(8,914) > t$ tabel $(1,9990)$.</p> <p>3. Lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung $(10,095) > t$ tabel $(1,9990)$.</p> <p>4. X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y karyawan, dengan hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung $(47,662) > F$ tabel $(2,76)$.</p> |
| <p>Fitria Gita Anjani & Triesninda Pahlevi (2022)</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi</p> | <p>Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X3), dan Produktivitas (Y)</p> | <p>1. Bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan t hitung $(10,037) \geq t$ tabel $(1,660)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.</p> <p>2. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,000$ dimana nilai ini $\leq 0,05$ dan t hitung $(7,257) \geq t$ tabel $(1,660)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.</p> <p>3. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji F yang dapat dilihat pada tabel 5 di atas dapat dinyatakan bahwa taraf signifikansi yang didapat sebesar $0,000 \leq 0,05$. Diketahui nilai F tabel sebesar 3,94 sedangkan</p> |

| Nama peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Terkait | Hasil Penelitian |
|-----------------------|-------|------------------|---|
| | | | nilai Fhitung sebesar 128,515 yang artinya nilai F hitung \geq F table. Maka H0 ditolak dan H3 diterima, artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. |

C. Kerangka Pemikiran

Berlandaskan beberapa teori yang dijelaskan pada sebelumnya yaitu bahwa Lingkungan kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap Produktivitas karyawan, lalu disejajarkan suatu model konsep sebagai dasar pembuatan suatu model konsep sebagai dasar pembuatan model hipotesis sebagai berikut.



Gambar 2. 1

Kerangka pemikiran

Keterangan :

X1 : Lingkungan kerja sebagai variabel independen kesatu

X2 : Keselamatan dan keshatan kerja sebagai variabel independen kedua

X3 : Disiplin kerja sebagai varibel independen ketiga

Y : Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang biasanya berbentuk kalimat pernyataan, guna untuk menguji kebenaran dari penelitian (Rachel & Kusnawan, 2022).

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H0 : Diduga Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H1 : Diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H0 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

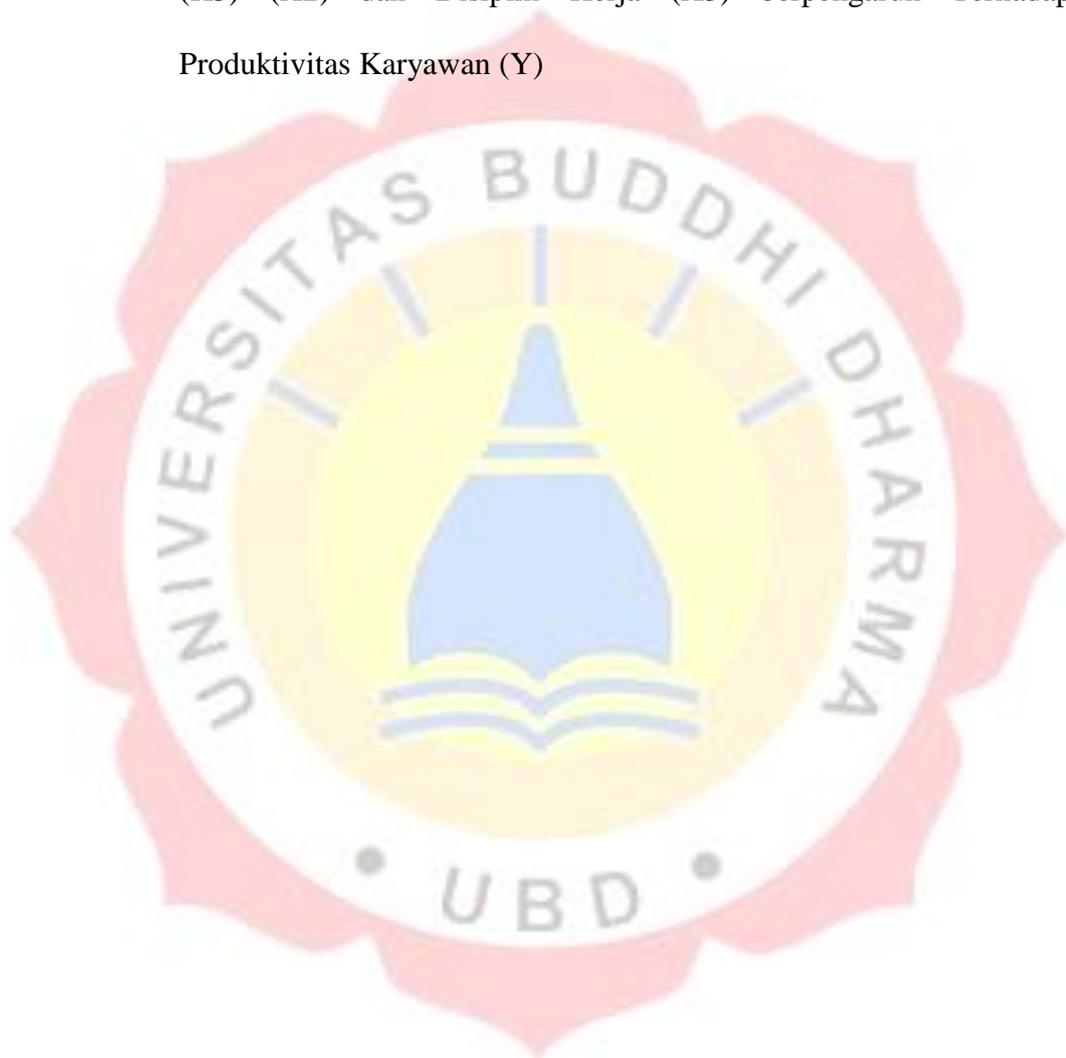
H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H0 : Diduga Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H3 : Diduga Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H0 : Diduga Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H4 : Diduga Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuannya, rancangan skripsi ini merupakan upaya untuk mengembangkan dan memperluas teori-teori yang disajikan dalam berbagai bentuk ringkasan tentang variabel-variabel yang terdapat didalam judul penelitian. Metode yang dipakai dalam menganalisis penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berdasarkan suatu filsafat positivisme, digunakan dipakai meneliti pada populasi atau sampel tersebut, data pengumpulan using instrument penelitian, analisis data penelitian (Kusnawan & Theorando, 2021). Dengan pendekatan deskriptif. Dimana menguraikan tentang bagaimana data diperoleh, diuji dan dianalisis untuk mendapatkan pengujian dan pembuktian untuk mewujudkan tujuan.

Menurut (Sugiyono, 2018) yang dikutip oleh (Steffie & Kusnawan, 2023) “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”

Menurut (Sudaryono, 2017, 82) yang dikutip oleh (Efendi, 2022) mengatakan bahwa:
“Metode deskriptif merupakan metode yang dipakai untuk memberikan deskripsi atau analisis suatu hasil penelitian, fokusnya terbatas pada subjek yang diteliti tanpa membuat kesimpulan yang bersifat lebih luas atau umum”.

Menurut (Sugiyono 2017, 148), yang dikutip oleh (Billy, 2019) Skala likert merupakan skala yang dipergunakan dalam pengukuran suatu pendapat, persepsi dan sikap seorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial dengan skala likert tersebut variabel yang hendak diukur diuraikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dibuat sebagai titik tolak untuk disejajarkan dengan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Untuk memenuhi analisis dengan metode kuantitatif, dengan itu semua jawaban diberikan nilai, untuk semua jawaban diberikan nilai sebagai berikut :

| | | | |
|-----|---|---------------------|-----|
| SS | = | Sangat Setuju | (5) |
| S | = | Setuju | (4) |
| KS | = | Kurang Setuju | (3) |
| TS | = | Tidak Setuju | (2) |
| STS | = | Sangat Tidak Setuju | (1) |

B. Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT. MAJA AGUNG ELEKTRINDO

PT. Maja Agung Elektrindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang elektronik yang menghasilkan barang produksi berupa speaker, mic, amplifier dan barang macam-macam penguat suara lainnya. PT. Maja Agung Elektrindo berdiri sejak tahun 1990 yang berlokasi di Kawasan Industri Jatake, Tangerang. Pada awal berdirinya PT. Maja Agung Elektrindo memiliki karyawan dengan jumlah kurang lebih 200 orang, tetapi hingga sekarang oktober 2023 hanya memiliki 70

karyawan saja karena sudah tidak adanya produksi barang sendiri melainkan hanya tinggal merakit part-part yang di impor langsung dari China. Dan tujuan atau target pemasarannya adalah kepada distributor elektronik atau toko-toko elektronik seperti Glodok, LTC Glodok, Harco Mangga II, dsb. Adapun penjelasan profil tentang PT.Maja Agung Elektrindo yaitu :

a. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. MAJA AGUNG ELEKTRINDO
Alamat Perusahaan : Jl. Industri raya III Blok AD No.03, Desa
Bunder, Kec Cikupa Tangerang – Banten
Tahun di dirikan : 1990
No Telepon : 021-5902221

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi PT. Maja Agung Elektrindo

Menjadikan perusahaan yang unggul agar dapat memenuhi semua kebutuhan domestik akan barang elektronik agar tercipta kemajuan bangsa yang lebih baik.

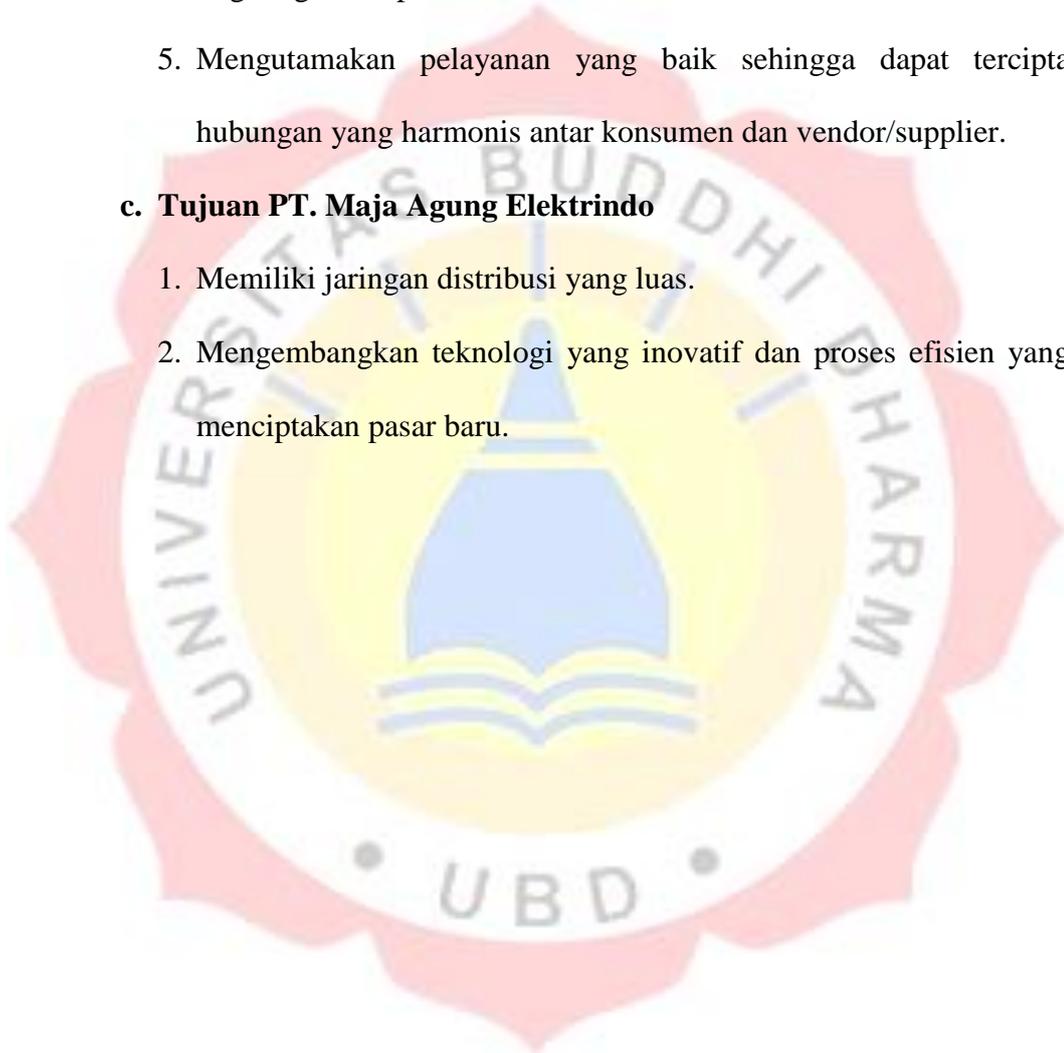
b. Misi PT. Maja Agung Elektrindo

1. Menjalankan kegiatan perusahaan dengan standar etika yang tinggi dengan kejujuran dan integritas.
2. Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan selalu menyediakan produk.

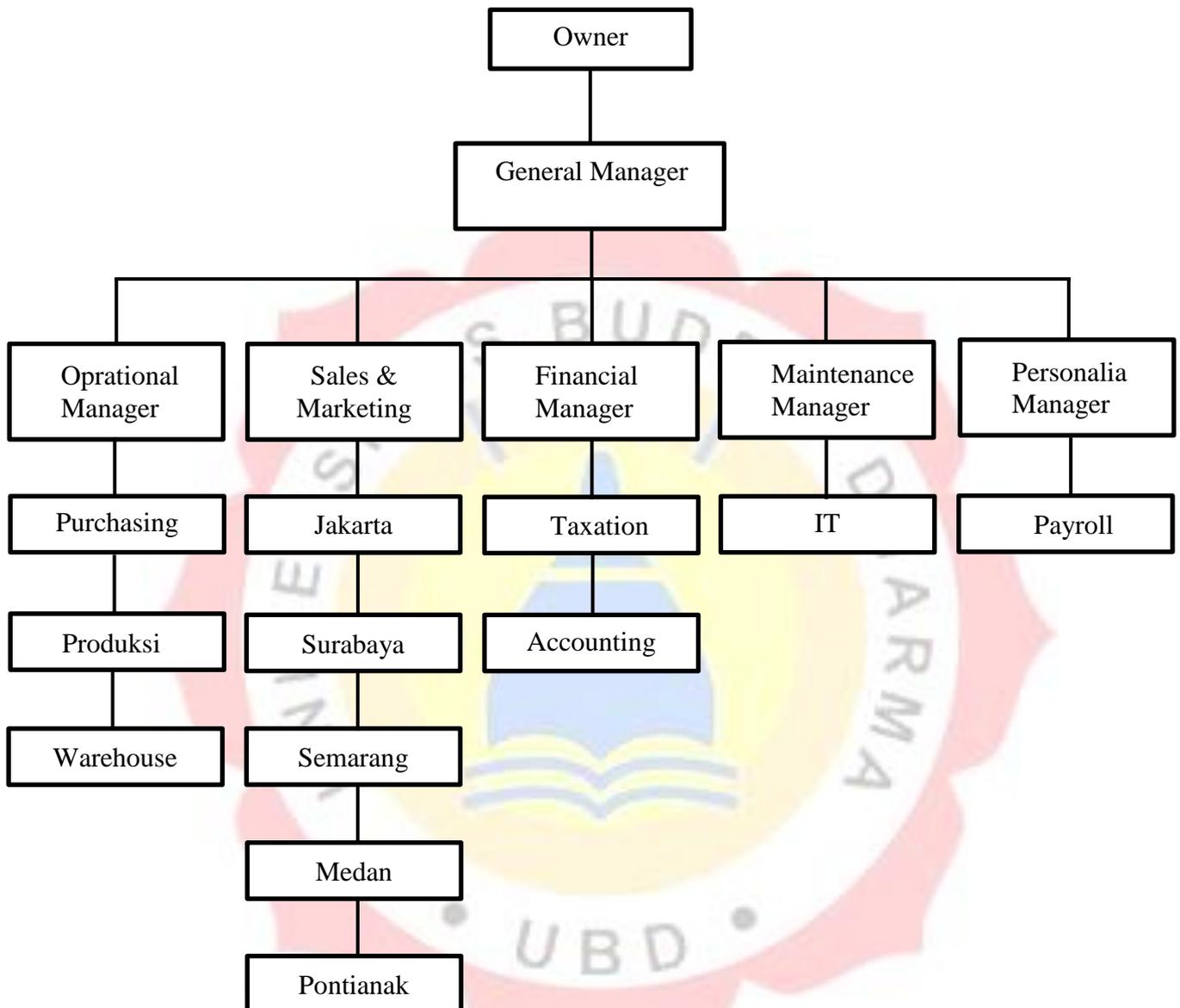
3. Menciptakan suasana kerja yang nyaman agar semua karyawan dapat berkarya dengan maksimal dan memiliki kehidupan yang sejahtera.
4. Bertanggungjawab dalam berkerja untuk masyarakat dan lingkungan tempat usaha.
5. Mengutamakan pelayanan yang baik sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis antar konsumen dan vendor/supplier.

c. Tujuan PT. Maja Agung Elektrindo

1. Memiliki jaringan distribusi yang luas.
2. Mengembangkan teknologi yang inovatif dan proses efisien yang menciptakan pasar baru.



3. Struktur Organisasi PT. Maja Agung Elektrindo



Gambar 3 1

Struktur Organisasi

Sumber: PT. Maja Agung Elektrindo

4. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur pada perusahaan di PT. Maja Agung Elektrindo diatas, dengan itu ada beberapa jabaran tugas serta tanggungjawab pada setiap posisi adalah sebagai berikut :

A. General Manager

General manager atau yang biasa disebut sebagai manajer umum yang memimpin manajer fungsional yang ada didalam perusahaan. Semua manajer melapor tugasnya kepada manajer umum dan manajer umum melaporkan jalannya perusahaan kepada pemilik atau owner.

Tugas dari General manager yaitu :

1. Membuat rencana, mengambil keputusan, menyusun dan mengarahkan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan perusahaan serta menilai dan melaporkan kepada pemilik atau owner.
2. Memotivasi yaitu mendorong para manajer fungsional dan karyawan-karyawan dibawahnya untuk bekerja lebih giat dan membina karyawan bawahan dengan baik dan harmonis.
3. Manajer harus berusaha memenuhi kebutuhan semua karyawan.
4. Manajer mengontrol dan memastikan setiap bagian-bagian melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
5. Manajer menghadiri setiap pertemuan, seminar, konferensi dan pelatihan.

B. Operational Manajer

Manajer operasional adalah manajer yang bertanggung jawab dan bertanggungjawab terhadap operasional perusahaan.

Tugas dari manajer operasional yaitu :

1. Mengelola seluruh kegiatan-kegiatan operasional pabrik dan pasokan.
2. Bertanggung jawab untuk membuat perencanaan produksi, pengembangan pada tenaga kerja, proses perbaikan, pengiriman atau distribusi dan melakukan cek kualitas produk hasil produksi.
3. Merekomendasikan program atau menyusun SOP baru dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan hasil produksi.
4. Mengkoordinasikan kegiatan dalam pemilihan mesin-mesin.
5. Turut serta dalam penyusunan sasaran dan anggaran perusahaan.
6. Memantau dan menjaga pengeluaran biaya-biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa bagian yang dibawah oleh manajer operasional, berikut tugas dari masing-masing bagian yaitu :

a. Purchasing

1. Membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang.
2. Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol.
3. Melakukan pemilihan atau seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan.

4. Memastikan ketersediaan barang atau material melalui mekanisme audit atau control stock.
5. Melakukan pengawasan dan ketersediaan bahan baku.
6. Melakukan evaluasi kinerja supplier dan mengawasi pergerakan harga bahan baku.
7. Melakukan pemilihan supplier, negosiasi harga, melakukan administrasi pada pembelian bahan baku.

b. Produksi

1. Merencanakan pengadaan dan permintaan kebutuhan produksi rutin dan non rutin yang dianggap perlu guna memenuhi kelancaran proses produksi.
2. Mengatur dan mengkoordinasikan semua tugas kepada seluruh karyawan produksi agar sesuai dengan rencana kerja dan sesuai dengan prosedur yang berlaku secara aman, efektif dan efisien

c. Warehouse

1. Ceklist dokumen dan barang.
2. Merapikan dan mempersiapkan barang.
3. Melaksanakan pengiriman dan pengambilan barang.
4. Melakukan update informasi barang.
5. Bekerja sesuai SOP.

C. Sales dan Marketing Manajer

1. Menentukan harga jual produk yang akan dikeluarkan, jadwal kunjungan system promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
2. Memonitor perolehan order serta merangkumkan forecast untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara optimal.
3. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survey seluruh sales tim untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan.
5. Menerapkan budaya, sistem dan peraturan intern perusahaan dan menerapkan manajemen biaya untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.

D. Financial Manajer

1. Mengkoordinasikan, mengontrol dan merencanakan arus kas perusahaan, terutama pengelolaan hutang dan piutang, kemudian dapat dipastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan situasi dalam keuangan.
2. Melakukan koordinasi dalam melakukan perencanaan pengaturan anggaran perusahaan dan mengontrol dalam menggunakan anggaran tersebut dirancang untuk memastikan dan tersebut secara efisien dan efektif untuk mendorong kegiatan operasional perusahaan.

3. Melakukan koordinasi dan melakukan perencanaan peningkatan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengatur pelaksanaannya untuk memastikan kelancaran semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertur dan tertib agar kurangnya resiko dalam keuangan

4. Melakukan koordinasi serta membuat perencanaan dan analisis keuangan untuk bisa memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.

a. Taxation

1. Melakukan verifikasi dan analisa jumlah pajak yang dilaporkan serta jumlah pajak yang diinput di sistem untuk memastikan keeneran dan keakuratan data.
2. Menjalin hubungan baik dengan pihak pajak eksternal untuk meningkatkan kerjasama yang baik dalam informasi peraturan pajak maupun dalam pelaporan pajak.

b. Accounting

1. Menyusun laporan keuangan bulanan.
2. Melakukan cek dan kontrol dari data-data pendukung transaksi akuntansi dari bagian-bagian terkait untuk memastikan transaksi keuangan disusun berdasarkan fakta atau data yang ada.

3. Melakukan aktivitas kompilasi atau analisa anggaran dari seluruh bagian untuk estimasi anggaran keseluruhan perusahaan.

E. Maintenance Manajer

Maintenance manajer mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pemeliharaan dan perawatan atas semua mesin-mesin atau peralatan yang diperlukan selama proses produksi. Selain itu maintenance manajer juga memiliki tanggung jawab dalam mengatur semua aktivitas yang terkait secara langsung dengan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan. Maintenance manajer juga membawahi yang mewakili tugasnya dalam bidang IT.

F. Personalia Manajer

1. Merencanakan perekrutan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian.
2. Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan disiplin.
3. Menampung dan mencari keluhan dari karyawan.
4. Bertanggung jawab terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Bertugas untuk mengurus hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan dan jaminan sosial.
6. Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja atau prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.

7. Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan kebutuhan kerja seperti ATK, meja, laptop, kursi, AC maupun fasilitas penunjang lain seperti kendaraan operasional, dst dengan cepat, berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan.

a. Payroll

1. Mneyiapkan laporan dan slip gaji karyawan setiap bulan untuk karyawan, perusahaan dan bank.
2. Menangani permasalahan yang ada pada karyawan mengenai gaji.
3. Mengontrol dan mengecek absensi karyawan seluruh bagian.
4. Menyiapkan data-data failing sistem.
5. Membuat laporan BPJS setiap bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang didapatkan secara langsung melalui responden, kuisisioner, wawancara serta survei dari objek penelitian.

2. Data sekunder

Yaitu data yang di dapatkan pada studi pustaka, buku, jurnal penelitian terdahulu. Juga dari perpustakaan untuk mengetahui sejarah perusahaan dan teori-teori yang lainnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, 149) yang dikutip oleh (Efendi, 2022) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh si peneliti untuk dipelajari serta kemudahan dalam diambil kesimpulannya”.

Populasi yang diambil dari PT. Maja Agung Elektrindo sebesar 69 karyawan.

2. Sampel

Menurut (sugiyono 2017,81) yang dikutip oleh (Salim, 2023) mengatakan bahwa :

“Bila populasinya relatif sedikit atau kurang dari 30, atau apabila seseorang ingin melakukan studi generalisasi, sampling saturasi adalah strategi pengambilan sampel yang mengambil sampel dari setiap anggota dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dengan kata lain untuk sampel jenuh”.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilam sampel yaitu sampel jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampel dari penelitian ini merupakan seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 69 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data ini merupakan cara dalam memperoleh informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti. Apabila di dalam pengumpulan data ini menggunakan metode yang tepat, akan membuat si peneliti memperoleh data yang sesuai dan jelas. Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh si peneliti pada penelitian yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati yang dilakukan secara langsung untuk melakukan pengujian data yang diperoleh dari PT. Maja Agung Elektrindo.

2. Wawancara

Yaitu cara yang digunakan untuk menanyakan sebuah pertanyaan secara langsung kepada karyawan sehingga memperoleh data secara lisan dari karyawan PT. Maja Agung Elektrindo.

3. Kuesioner

Yaitu suatu teknik untuk pengumpulan data dengan memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada para responden untuk dijawab. Maka dilakukannya penyebaran kuesioner ini agar mengetahui pendapat dan keterangan dari responden atau karyawan PT. Maja Agung Elektrindo.

4. Studi kepustakaan

Dilakukannya studi kepustakaan ini untuk memperoleh kumpulan data sekunder, seperti dasar teori yang masih terkait dengan variabel dalam penelitian ini. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari buku referensi dan jurnal sebagai sumber informasi

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III- 1
Operasional Variabel

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|--|--|--------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 1. Faktor lingkungan fisik 2. Faktor lingkungan non-fisik | 1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Getaran mekanis di tempat kerja 7. Bau-bauan di tempat kerja 8. Hubungan atasan dengan bawahan 9. Hubungan karyawan 10. Keamanan di tempat kerja | Likert |
| Sumber: Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu tinjauan dari aspek ekonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. (Sudarmayanti 2015:28)(Erwin, 2020) | | | |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 1. Keadaan tempat lingkungan kerja | 1. Penyusunan dan penyimpanan barang. | Likert |

| | | | |
|--|--|--|--------|
| (K3) (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 2. Ruang kerja yang terlalu padat 3. Pembuangan kotoran dan limbah 4. Pergantian udara diruang kerja 5. Suhu udara ditempat kerja 6. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat 7. Ruang kerja yang kurang cahaya 8. Penggunaan mesin 9. Stamina pegawai yang tidak stabil 10. Emosi pegawai yang tidak stabil | |
| <p>Sumber: (Mangkunegara, 2017, 163) Dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan</p> | | | |
| Disiplin Kerja (X3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Individu 2. Peraturan 3. Faktor Lingkungan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Etika kerja 4. Absensi 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 9. Pemberian motivasi 10. Keadilan | Likert |
| <p>Sumber: Hasibuan, Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013, 194)</p> | | | |

| | | | |
|--|---|--|--------|
| (Billy, 2019) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021) (Marcelrino, 2023) | | | |
| Produktivitas Kerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Penghasilan dan jaminan sosial 3. Kesempatan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan diri 2. Tujuan organisasi 3. Lingkungan kerja 4. Teknologi 5. Kebugaran fisik 6. Tingkat pendapatan 7. Kemampuan 8. Bakat dan keterampilan 9. Semangat kerja 10. Peningkatan pendidikan | Likert |
| Sumber: Menurut (Sedarmayanti 2017, 343-345) (Billy, 2019) | | | |

G. Teknik Analisis Data

Untuk mencari tahu bagaimanakah hasil penelitian, maka dilaksanakan teknik pemrosesan informasi yang terkumpul untuk menjadi wujud data (Ristandi & Kusnawan, 2022).

Teknik analisis data yang akan dipergunakan pada penelitian ini yaitu data yang sudah dikumpul dengan memberikan kuesioner dan selanjutnya hendak diuji atau dianalisis dengan memakai program SPSS 18, dan dapat dilaksanakan pengujian yaitu :

1. Uji Instrumen Penelitian

Teknik analisis data merupakan tahapan bagaimana suatu data yang dikumpulkan wajib melakukan dianalisis terlebih dahulu agar mendapatkan hasil dari penelitian. Dalam permasalahan penelitian ini dapat dituntaskan yaitu dengan menggunakan :

a. Analisa Deskripsi Data

Menurut (Sinambela and Sinambela 2021, 313) yang dikutip oleh (Marcelrino, 2023) menyatakan bahwa :

Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai untuk menganalisis suatu data menggunakan cara menguraikan data yang telah dihimpun sebelumnya tanpa adanya maksud untuk menarik sebuah kesimpulan yang bisa secara umum.

b. Frekuensi Data

Data yang sudah ada kadang kala dalam jumlah yang tergolong banyak akibatnya kita pun menjadi sulit untuk mengetahui jenis dan cirinya. Supaya dapat memudahkan dalam menganalisis, data dalam penelitian ini perlu diorganisir dengan yaitu menyusun data ke dalam kelompok-kelompok data berdasarkan ciri-cirinya.

Seringkali data yang sudah terkumpul tersedia dalam jumlah yang lebih besar sehingga kita dapat mengalami kesulitan untuk mengenali ciri-cirinya. Maka dari itu data yang memiliki jumlah yang lebih besar diperlukan adanya penataan data dengan merangkum data tersebut ke dalam bentuk kelompok data hingga dapat diketahui ciri-ciri pada data yang dapat dengan mudah penulis teliti atau analisa sesuai dengan yang penulis butuhkan (Rachel & Kusnawan, 2022).

c. Uji Validitas

Uji validitas adalah menguji ketepatan atau kebenaran suatu alat ukur dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur keakuratan suatu survei atau apakah item-item dalam kuesioner diukur secara akurat menggunakan skala (Lie & Parameswari, 2023).

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner tersebut mampu untuk menyatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Ada beberapa metode yang dipakai untuk melakukan uji validitas, metode korelasi *product moment pearson* merupakan salah satunya dengan rumus yaitu :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

r = Koefisien korelasi (validitas)

n = Jumlah individu dalam sampel

X_i = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

Y_i = Skor total yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

$\sum X_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i

$\sum Y_i$ = Jumlah skor dalam variable Y_i

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X_i

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y_i

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i dan Y_i

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa baik responden memahami arti dari pernyataan yang diberikan sehingga jawaban dapat mencerminkan keadaan. Butir-butir pernyataan yang mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,5 ($r > 0,5$) dan skor keseluruhan lebih tinggi. Jika r hitung $>$ r tabel, r tabel (0,05) dinilai valid. Jika r hitung melebihi r tabel, maka dinyatakan sah. Metode yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tergantung pada individu.

d. Uji Reliabilitas

menurut (Sugiyono 2017,212) yang dikutip oleh (Billy, 2019) menyatakan bahwa indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu bisa diandalkan dan bisa dipercaya. Jika suatu alat ukur digunakan secara dua kali untuk melakukan pengukuran gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Dengan itu alat ukur tersebut reliabel (realibilitas) menunjukkan konsisten pada salah satu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama.

Untuk melakukan pengukuran reliabilitas data pada penelitian ini, memakai rumus yaitu :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

r_i : Koefisien reliabilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut dikatakan realibel.
2. Jika koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel III- 2
Standar Reliabilitas

| Reliabilitas | Kriteria |
|--------------|-----------------------|
| 0,00 – 0,20 | Sangat tidak reliabel |
| 0,21 – 0,40 | Tidak reliabel |
| 0,41 – 0,60 | Cukup reliabel |
| 0,61 – 0,80 | Reliabel |
| 0,81 – 1,00 | Sangat reliabel |

2. Uji Asumsi Klasik

Maksud pengujian dengan memakai asumsi klasik in buat mendapatkan kepastian persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam

evaluasi, tidak terdapat kesalahan yang tidak berubah-ubah (Santosa & Prayoga, 2021).

Uji Asumsi Klasik memiliki fungsi untuk mengetahui ada tidaknya ketidaknormalan pada model regresi. Ada beberapa pengujian yang dilakukan pada uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dan beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran suatu data yang terdapat pada sumbu diagonal yang tertera digrafik normal *P-P Plot regression standardized residual* atau uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar secara normal.
- b. $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar secara tidak normal

Menurut (Kusnawan et al., 2019) “Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak, jika terdistribusi normal maka sampel dianggap dapat mewakili populasi.”

b. Uji Multikolinearitas

Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi yang mendekati sempurna ataupun sempurna di antara variable bebas. Konsekuensinya yaitu terdapat multikolinearitas merupakan koefisien korelasi tidak tertentu dan tingkat kesalahan menjadi sangat

besar. Dan cara yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai atau value *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka di nyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran suatu data dengan syarat :

- a. Apabila terdapat pola atau rangka tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola atau rangka tertentu yang tersusun seperti (melebar lalu menyempit atau bergelombang), dan bisa dinyatakan bahwa terjadinya heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak ada pola atau rangka yang tersusun dan jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, bisa dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Menurut (Kusnawan et al., 2019) “Heterokedastisitas adalah keadaan dimana pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil olah kuesioner diperoleh bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada persamaan regresi.”

3. Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis tentang suatu populasi dengan menggunakan data sampel yang ada (Lie & Parameswari, 2023).

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas (X) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas Karyawan.

Selain itu, dengan analisis regresi sederhana maka akan diketahui arah suatu hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Dan untuk menduga nilai variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independent

α = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai penurunan atau peningkatan)

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu persamaan regresi yang dimana variable bebas melebihi satu variable. Dalam dugaan persamaan linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

α = konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

X_3 = Disiplin Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

c. Koefisien Korelasi

Analisa korelasi yaitu bagian integral didalam peramalan. Peramalan dilakukan berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan statistik yang sesuai untuk dapat menguji keabsahan data. Jika peramalan tidak diolah menggunakan data yang sesuai maka kita tidak memperoleh kesimpulan yang baik. Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$\text{[Empty box for the correlation coefficient formula]}$$

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono

Menurut (Sugiyono 2019, 184) terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis koefisien korelasi antar variabel yang diklasifikasikan menjadi 5 indikator :

Tabel III- 3
Indikator tingkat hubungan

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

Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang ada seperti dijelaskan diatas, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Karyawan Pada Pt. Maja Agung Elektrindo

d. Koefisien Determinasi

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan empat variabel independent adalah :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 + (ry_{x_3})^2 - 2 \cdot (ry_{x_1}) \cdot (ry_{x_2}) \cdot (ry_{x_3}) \cdot (ry_{x_1 x_2 x_3})}{1 - (rx_1 x_2 x_3)^2}}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

y : Produktivitas Karyawan

x_1 : Lingkungan Kerja

x_2 : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

x_3 : Disiplin Kerja

Yang mana :

ryx_1 : Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

ryx_3 : Korelasi Product Moment antara X_3 dengan Y

$Rx_1x_2x_3$: Korelasi Product Moment antara $X_1X_2X_3$

Dengan kesimpulan:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen.
 - b. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen adalah sempurna.
- e. Uji T**

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah tertentu yang diteliti. Kemudian untuk menguji pengaruh atau hubungan koefisien, maka dapat diuji menggunakan uji t dan untuk menghitung uji t, peneliti memakai alat bantu yaitu SPSS versi 18.

Adapun rumus untuk menguji hipotesis :

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara x dan y)

$H_a : \beta > 0$ (terdapat hubungan atau pengaruh positif antara x dan y)

$H_0: \beta < 0$ (terdapat hubungan atau pengaruh negatif antara x dan y)

$H_0: \beta \neq 0$ (terdapat hubungan atau pengaruh antara x dan y)

Untuk pengujian hipotesis nol (H_0) dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Bila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima,
2. Bila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam pengujian ini sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$ digunakan sebagai tingkat kepercayaan

f. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) yaitu pengujian yang dipakai untuk mengetahui apakah variable independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Adapun rumus untuk pengujian F yaitu :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

K : Total atau jumlah variabel independent

N : Total atau jumlah anggota sampel

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai $F_{\text{penelitian}}$ dengan nilai F_{tabel} dengan cara :

1. Menjumlah $F_{\text{penelitian}}$ yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS.
2. Menjumlah nilai F_{tabel} dengan tarif signifikansi tertentu.
3. Memakai kriteria hipotesis sebagai berikut :
 - a. Apabila $F_{\text{penelitian}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Apabila $F_{\text{penelitian}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Menentukan keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima

