

**ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DI PT BESAR INTI GLOBAL**

SKRIPSI

OLEH :

NICHOLAS THIMOTIUS

20200500002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DI PT BESAR INTI GLOBAL**

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 :

NICHOLAS THIMOTIUS

20200500002



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nicholas Thimotius
NIM : 20200500002
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja Dan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada Bagian Produksi di PT BESAR INTI GLOBAL.

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

Tangerang, 13 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Diana Silaswara, S.E., M.M.

NIDN : 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT BESAR INTI GLOBAL.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Nicholas Thimotius

NIM : 20200500002

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 23 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Diana Silaswara, S.E., M.M.

NIDN : 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Nicholas Thimotius

NIM : 20200500002

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT BESAR INTI GLOBAL.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 23 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Diana Silaswara, S.E., M.M.

NIDN : 0426017501



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, 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 dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan 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, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan 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 saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 16 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Nicholas Thimotius

NIM: 20200500002

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Nicholas Thimotius
NIM : 20200500002
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT BESAR INTI GLOBAL.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, 07 Maret 2024

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Penguji I : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,

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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh:

NIM : 20200500002
Nama : Nicholas Thimotius
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL", beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelolah dalam pengkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lainnya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan 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 sebenar-benarnya.

Tangerang, 26 Maret 2024



Nicholas Thimotius

ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. BESAR INTI GLOBAL

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL. Sampel pada penelitian ini berjumlah 116 responden merupakan seluruh karyawan PT. BESAR INTI GLOBAL. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 18.

Hasil uji koefisien determinasi (R) menjelaskan bahwa variabel sistem kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan dalam menerangkan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar adalah R 0,734 , R Square 0,538 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,526. Nilai R sebesar 0,734 membuktikan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,538 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 membuktikan bahwa 53,8% perubahan variabel independen sebesar dapat dijelaskan oleh perubahan variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 65,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} 8,302 lebih besar dari $> 1,658$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Analisis Pengaruh Sistem Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} 7,962 lebih besar dari $> 1,658$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} 10,152 lebih besar dari $> 1,659$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK SYSTEMS, WORK
ENVIRONMENT AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON
EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION SECTION
AT PT. GLOBAL LARGE CORE**

ABSTRACT

This research aims to determine the analysis of the influence of work systems, work environment and occupational safety and health on employee work productivity in the production department at PT. GLOBAL LARGE CORE. The sample in this study amounted to 116 respondents, all employees of PT. GLOBAL LARGE CORE. Data collection was carried out through distributing questionnaires and data management in this research using SPSS 18.

The results of the coefficient of determination (R) test explain that the work system, work environment, and work safety and health variables simultaneously explain the employee work productivity variable of R 0.734, R Square 0.538 and the Adjusted R Square value of 0.526. The R value of 0.734 proves that the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong, while the R Square value of 0.538 and the Adjusted R Square value of 0.526 prove that 53.8% of the change in the independent variable can be explained by changes in the dependent variable, while the remainder is 65. 2% is explained by other variables not included in the regression model.

Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen $T_{(count)} 8.302$ is greater than > 1.658 so it can be concluded that there is an analysis of the influence of the work system (X1) on employee work productivity (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that $T_{(count)} 7.962$ is greater than > 1.658 so it can be concluded that there is an analysis of the influence of the work environment (X2) on employee work productivity (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that $T_{(count)} 10.152$ is greater than > 1.659 so it can be concluded that there is an influence of Occupational Safety and Health (X3) on Employee Work Productivity (Y).

Keywords : Work Systems, Work Environment, Accoupanational Health and Safety, Employee Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas berkat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia dan kebaikan-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun dengan judul **“ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. BESAR INTI GLOBAL”**.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang senantiasa membantu penyusunan skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S. E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah Ibu berikan untuk penulis.
5. Bapak Peng Wi, SE., M.Akt, Bapak Sutandi S.E., M.Akt, dan Bapak Eso Hermawan S.E., M.M selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.

6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.
7. Papa, Mama, Koko dan Adik terbaik, termanis, tersabar yang sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk Bapak HRD yang sudah memberikan izin untuk penulis boleh menggunakan PT. BESAR INTI GLOBAL sebagai objek penelitian.
9. Untuk teman seperbimbingan yaitu, Vincent, Agustiyo, Rendy Suryana, dan Steven Juandi yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.
10. Untuk teman terkasih, yaitu Vincent, Ari Kurniawan, Handryan Wijaya, Alvin Wijaya, dan sahabat yang lain yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang, 01 Januari 2024



Nicholas Thimotius

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL LUAR

HALAMAN JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR..... xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN1

A. Latar Belakang.....1

B. Identifikasi Masalah.....6

C. Rumusan Masalah.....6

D. Tujuan Penelitian7

E. Manfaat Penelitian7

F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Sistem Kerja.....	12
a. Pengertian Sistem Kerja	12
b. Jenis Sistem Kerja.....	13
c. Manfaat Sistem Kerja	13
d. Indikator Sistem Kerja.....	14
e. Hubungan Antara Sistem Kerja dengan Produktivitas Kerja	16
4. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
d. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	20
e. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja	22
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
c. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja ..	25
d. Kecelakaan Kerja.....	26

e. Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja.....	27
f. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja.....	28
6. Produktivitas Kerja	28
a. Pengertian Produktivitas Kerja	28
b. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	29
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Objek Penelitian.....	38
1. Sejarah singkat PT. BESAR INTI GLOBAL	38
2. Visi dan Misi PT. BESAR INTI GLOBAL	39
a. Visi.....	39
b. Misi	39
3. Struktur Organisasi	39
C. Jenis dan Sumber Data.....	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Operasional Variabel Penelitian	46

G. Teknik Analisis Data	49
1. Statistik Deskriptif	49
2. Uji Kualitas Data	49
a. Uji Validitas Data	49
b. Uji Reabilitas Data	50
3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinearitas	51
c. Uji Heteroskedastisitas	51
4. Uji Regresi Linear Sederhana	51
5. Uji Regresi Linear Berganda	52
6. Uji Hipotesis	53
a. Uji T (Uji Parsial atau Individu)	53
b. Uji F (Simultan atau Serentak)	54
7. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Analisis Hasil Penelitian	56
B. Jenis Kelamin	57
C. Umur	57
D. Tingkat Pendidikan	58
E. Status Pernikahan	58
F. Uji Frekuensi	59
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	86

1. Uji Validitas.....	86
2. Uji Reliabilitas	90
3. Uji Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas	94
b. Uji Heteroskedastisitas	96
c. Uji Multikolinearitas.....	97
d. Uji Regresi Sederhana	98
e. Uji Regresi Linear Berganda	101
f. Uji Simultan F.....	103
g. Uji Koefisien Korelasi (R).....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan	105
1. Kesimpulan Umum.....	105
a. Sistem Kerja.....	105
b. Lingkungan Kerja	106
c. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja [K3]	106
d. Produktivitas Kerja	107
B. Saran	108
1. Bagi Perusahaan.....	108
2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	109
DAFTAR PUSTAKA	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114
L A M P I R A N.....	115



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Pencapaian Kinerja (KPI) di PT. BESAR INTI GLOBAL Periode Januari 2021 – Desember 2022	5
Tabel II.1	Hasil Penelitian Terhadulu.....	31
Tabel III.1	Skala Likert	46
Tabel III.2	Operasional Variabel	46
Tabel IV.1	Rincian responden berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel IV.2	Rincian responden berdasarkan umur	57
Tabel IV.3	Rincian responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	58
Tabel IV.4	Rincian responden berdasarkan status pernikahan	58
Tabel IV.5	Tanggapan responden mengenai aktivitas yang dilakukan perusahaan sangat berpengaruh kepada sistem kerja	59
Tabel IV.6	Tanggapan responden mengenai karyawan melakukan aktivitas ditempat kerja dengan baik	60
Tabel IV.7	Tanggapan responden mengenai setiap informasi yang disampaikan sudah cukup jelas	60
Tabel IV.8	Tanggapan responden mengenai informasi yang ada memberikan wawasan yang cukup bagi karyawan	61
Tabel IV.9	Tanggapan responden mengenai perusahaan menggunakan teknologi yang memadai.....	62
Tabel IV.10	Tanggapan responden mengenai tekbologi yang digunakan karyawan sudah cukup untuk melakukan pekerjaan	63

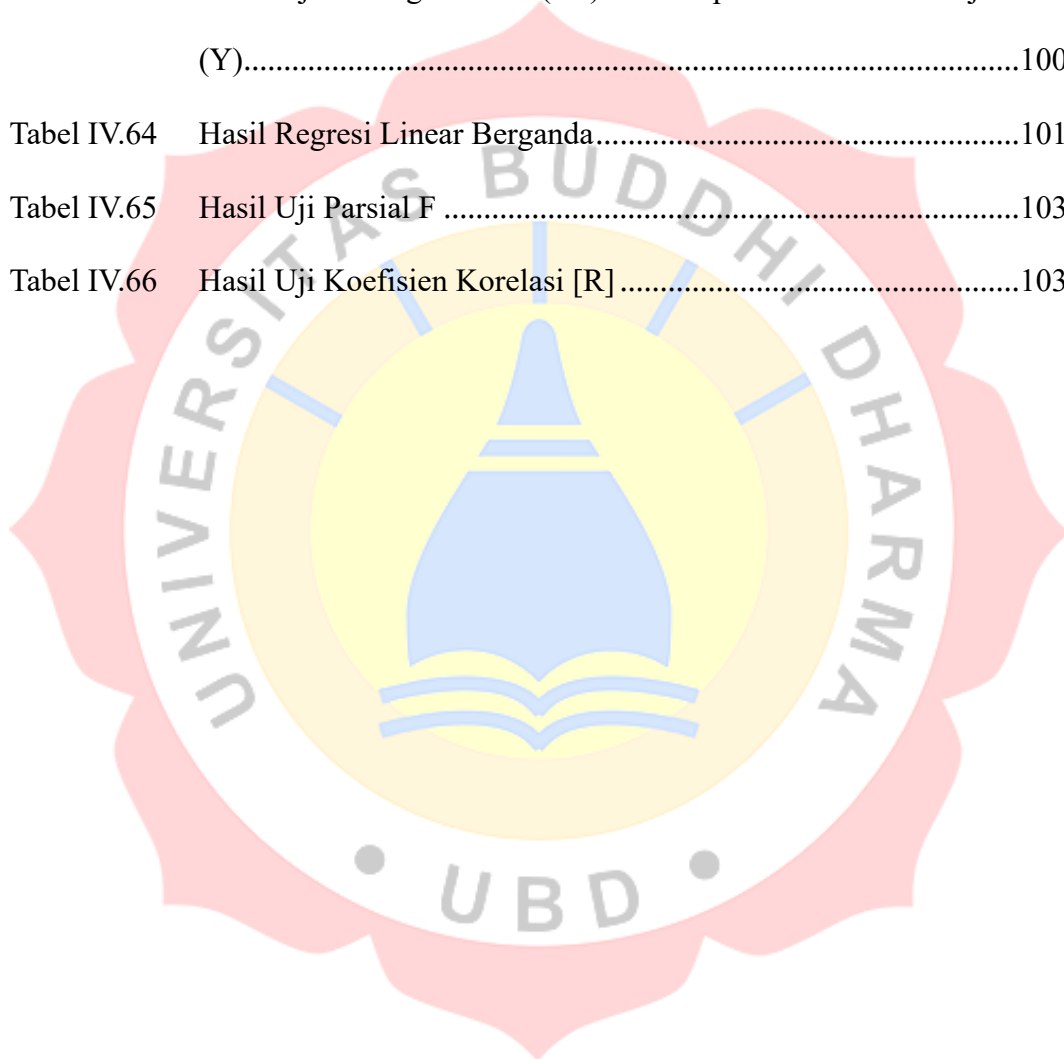
Tabel IV.11	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan produk yang bermutu baik.....	63
Tabel IV.12	Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan layanan yang memuaskan untuk konsumen	64
Tabel IV.13	Tanggapan responden mengenai saya memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pelanggan	65
Tabel IV.14	Tanggapan responden mengenai pelanggan merasa puas terhadap sistem kerja yang dimiliki perusahaan.....	65
Tabel IV.15	Tanggapan responden mengenai penerangan diruangan kerja sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan	66
Tabel IV.16	Tanggapan responden mengenai penerangan diruangan kerja saya tidak membuat mata saya cepat lelah	67
Tabel IV.17	Tanggapan responden mengenai kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	67
Tabel IV.18	Tanggapan responden mengenai pengaturan suhu udara AC sudah sesuai untuk mendukung produktivitas para staff.....	68
Tabel IV.19	Tanggapan responden mengenai jarak antar meja disusun dengan baik untuk mendukung kerja karyawan	69
Tabel IV.20	Tanggapan responden mengenai ruang kerja saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk bergerak bebas	69
Tabel IV.21	Tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan.....	70

Tabel IV.22	Tanggapan responden mengenai atasan menjaga hubungan kerja yang kondusif dengan seluruh karyawan	71
Tabel IV.23	Tanggapan responden mengenai saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	71
Tabel IV.24	Tanggapan responden mengenai warna dinding ditempat kerja membuat saya merasa nyaman	72
Tabel IV.25	Tanggapan responden mengenai saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.....	73
Tabel IV.26	Tanggapan responden mengenai saya mampu untuk menangani seluruh beban kerja yang diberikan	73
Tabel IV.27	Tanggapan responden mengenai saya memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	74
Tabel IV.28	Tanggapan responden mengenai alat-alat yang diberikan kepada saya sangat aman untuk digunakan	75
Tabel IV.29	Tanggapan responden mengenai alat-alat perlindungan kerja yang digunakan sudah sesuai standar K3	75
Tabel IV.30	Tanggapan responden mengenai saya menggunakan peralatan- peralatan sesuai dengan aturan	76
Tabel IV.31	Tanggapan responden mengenai peralatan kerja yang tersedia memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas	77
Tabel IV.32	Tanggapan responden mengenai desain tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman	77

Tabel IV.33	Tanggapan responden mengenai desain tempat kerja memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien	78
Tabel IV.34	Tanggapan responden mengenai desain tempat kerja memungkinkan saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dengan mudah.....	79
Tabel IV.35	Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	79
Tabel IV.36	Tanggapan responden mengenai saya mampu berkomunikasi dengan baik dan efektif	80
Tabel IV.37	Tanggapan responden mengenai saya selalu mengikuti workshop atau pelatihan untuk meningkatkan skill	81
Tabel IV.38	Tanggapan responden mengenai saya selalu memperoleh dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan saya.....	81
Tabel IV.39	Tanggapan responden mengenai saya selalu bersemangat dalam bekerja karena memiliki harapan akan jenjang karir diperusahaan.....	82
Tabel IV.40	Tanggapan responden mengenai saya bersemangat kerja karena memiliki lingkungan kerja yang kondusif	83
Tabel IV.41	Tanggapan responden mengenai saya selalu ingin untuk memperluas jaringan sosial saya agar dapat belajar dari orang lain	83

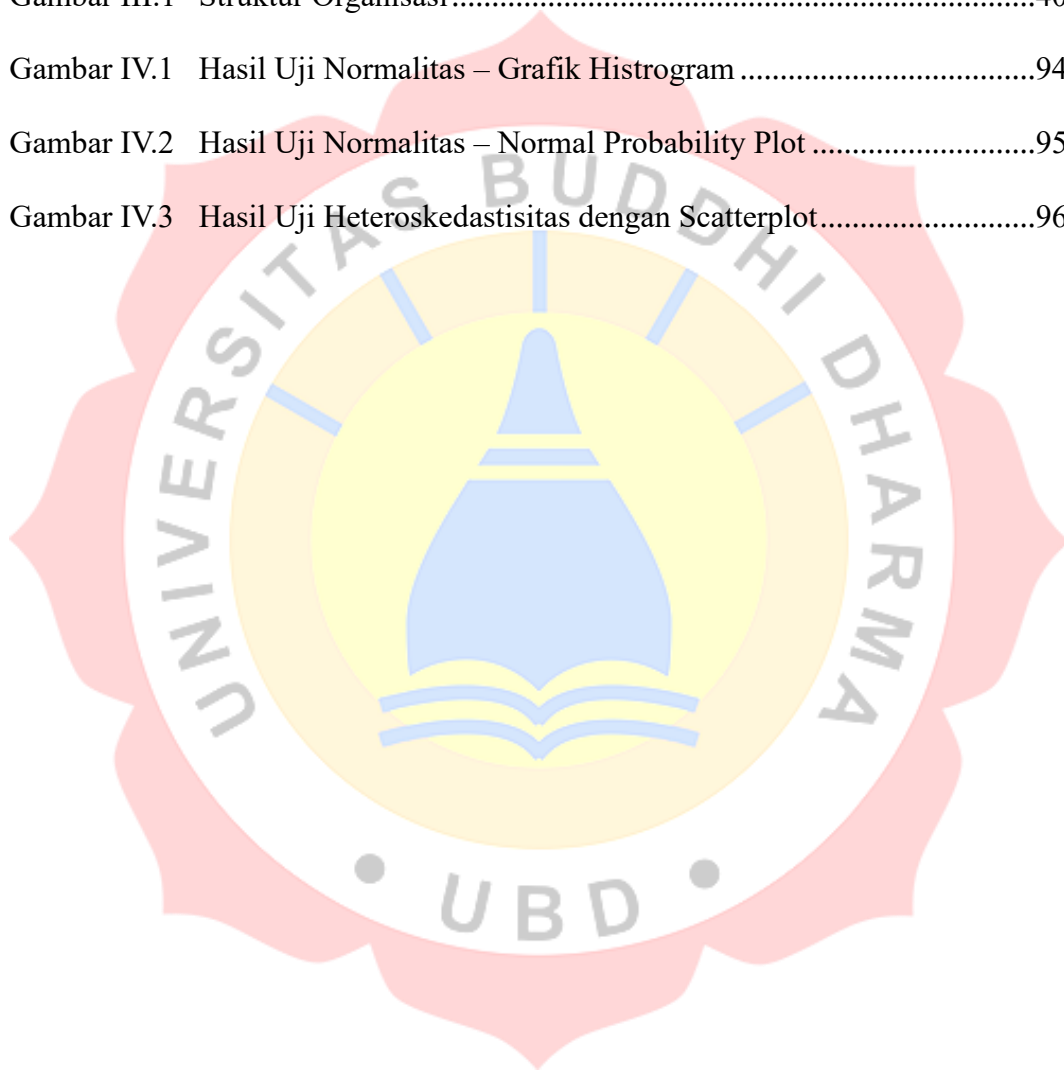
Tabel IV.42	Tanggapan responden mengenai saya selalu terdorong untuk meningkatkan kemampuan saya dalam pekerjaan	84
Tabel IV.43	Tanggapan responden mengenai perusahaan kami memiliki prosedur yang jelas dan terstruktur untuk memastikan mutu produk.....	85
Tabel IV.44	Tanggapan responden mengenai perusahaan kami memiliki sistem pengendalian mutu yang baik.....	85
Tabel IV.45	Uji Validitas Sistem Kerja	86
Tabel IV.46	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	87
Tabel IV.47	Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja	88
Tabel IV.48	Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	89
Tabel IV.49	Uji Reliability Sistem Kerja [X1].....	90
Tabel IV.50	<i>Case Processing Summary</i>	91
Tabel IV.51	Uji Reliability Lingkungan Kerja [X2].....	91
Tabel IV.52	<i>Case Processing Summary</i>	92
Tabel IV.53	Uji Reliability K3 [X3].....	92
Tabel IV.54	<i>Case Processing Summary</i>	93
Tabel IV.55	Uji Reliability Produktivitas Kerja [Y].....	93
Tabel IV.56	<i>Case Processing Summary</i>	94
Tabel IV.57	Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel IV.58	Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y	98
Tabel IV.59	Hasil Uji T Pengaruh Sistem Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	98

Tabel IV.60	Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y	99
Tabel IV.61	Hasil Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	99
Tabel IV.62	Hasil Uji Regresi Sederhana X3 terhadap Y	100
Tabel IV.63	Hasil Uji T Pengaruh K3 (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	100
Tabel IV.64	Hasil Regresi Linear Berganda.....	101
Tabel IV.65	Hasil Uji Parsial F	103
Tabel IV.66	Hasil Uji Koefisien Korelasi [R]	103



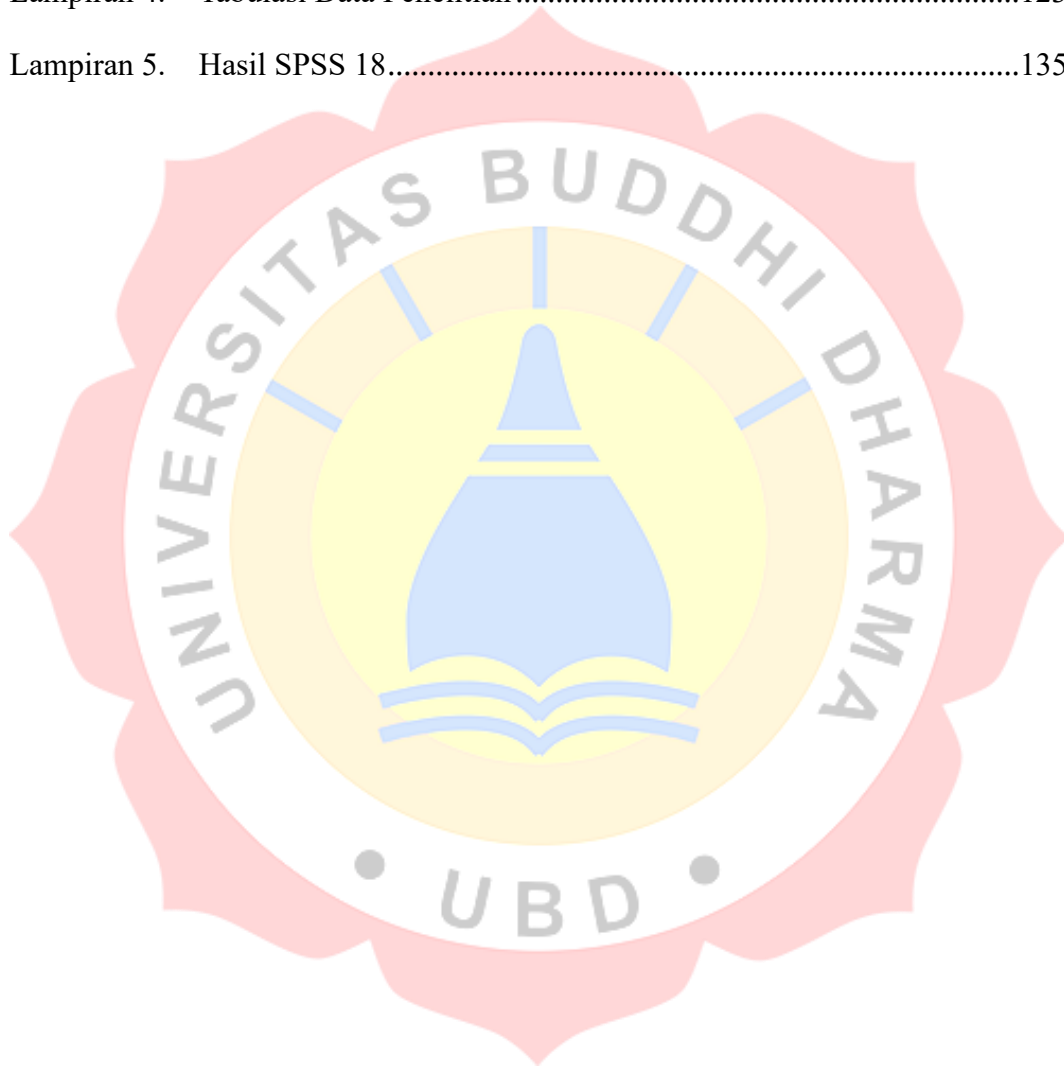
DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2019 - 2023.....	2
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	35
Gambar III.1	Struktur Organisasi.....	40
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas – Grafik Histogram	94
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot	95
Gambar IV.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i>	116
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	118
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian	123
Lampiran 5. Hasil SPSS 18.....	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang dicapai perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia disini juga upaya perusahaan untuk mau mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Target Perusahaan saat ini merupakan tujuan utama dari semua pekerjaan yang dilakukan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang dimana dan bagaimana mengatur peranan serta hubungan sumber daya manusia seperti tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan menjadi maksimal.

Dalam kondisi saat ini, masyarakat semakin fokus pada persaingan global seperti perubahan situasi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan mengambil langkah untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada. Salah satu unsur penting dalam perubahan ini adalah peran manusia, dimana keadaan sekarang ini menjadi penyemangat bagi manajemen perusahaan untuk terus berupaya memperbaiki berbagai sistem yang digunakan untuk mengelolah sumber daya manusia yang ada.

Sumber : Google.com/Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Berdasarkan data yang sudah ada pertumbuhan ekonomi dapat dilihat, Indonesia membuktikan bisa bangkit lagi di tahun 2019 sejak tahun 2020 banyak penyebaran virus *covid* dengan begitu jumlah investor pasar saham menurun secara signifikan pasca harga saham yang meningkat di tahun 2019 yang didominasi oleh Gen Z. Pertumbuhan ekonomi sedikit lebih membaik dan meningkat di tahun 2021 dengan peningkatan 3.69% dibandingkan tahun 2020 dan terus meningkat sampai sekarang dimana hal ini berdampak pada proses perdagangan bisnis para pengusaha tak terkecuali PT. BESAR INTI GLOBAL. Karena hasil pencapaian kinerja (KPI) PT. BESAR INTI GLOBAL terbilang cukup positif dari tahun ke tahun. maka penulis sangat tertarik untuk meneliti faktor mana yang paling mempengaruhi produktivitas yang cukup konsisten tersebut dimasa pandemic Covid -19 (2019 – 2023) dan masih bertahan sampai sekarang

Sistem kerja disuatu perusahaan sangat berguna dalam mengatur pekerjaan seluruh karyawan jika sistem kerja mudah diterima oleh karyawan maka sistem kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan sehingga menghasilkan prestasi kerja dan kemajuan untuk perusahaan. Sistem kerja merupakan suatu susunan antara proses dan prosedur kerja yang menjadi suatu pola pelaksanaan kerja tertentu dalam rangka penerapan suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan demikian sistem kerja akan melaksanakan fungsi manajemen dan kebijakan pimpinan menjadi lebih ter-arrah, ketat dan terkendali.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mengelilingi dan mempengaruhi karyawan seperti metode kerja dan lingkungan kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan dapat melaksanakan kegiatan dengan baik, untuk mencapai hasil yang optimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan aktifitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai K3) merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja, risiko kecelakaan kerja yang meningkat pesat sejak revolusi industri. Aspek perlindungan karena alasan kemanusiaan di satu sisi juga mencakup aspek ekonomi dari pihak pengusaha. karyawan bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu bersentuhan dengan peralatan pendukung seperti mesin, bahan kimia, dan peralatan lainnya. sehingga sangat diperlukan manajemen yang baik untuk keselamatan dan kesehatan karyawan dengan baik, karena itu penting.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja [K3] diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting karena berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan, dan ketidak-puasan sering kali dikaitkan dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan jumlah pekerjaan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

PT. BESAR INTI GLOBAL merupakan industri mebel atau *furniture* yang mengolah bahan mentah seperti biji plastik, sehingga menjadi produk mebel atau furniture yang mempunyai nilai tambah dan manfaat lebih tinggi. industri mebel harus mampu bersaing dengan industri mebel lainnya, baik di dalam negeri maupun internasional. dalam hal ini, industri mebel harus mampu bersaing baik di dalam negeri maupun internasional dari segi harga dan kualitas. Namun industri tersebut harus siap bersaing terlebih dahulu dengan industri lokal sebelum internasional dari tahun 2021 – 2023.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan selama bekerja disana ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya ada permasalahan di bidang admin payroll dimana jika listrik di pabrik mati atau padam maka sistem absensi akan *error* yang dimana waktu yang seharusnya sesuai contoh 07:00 pagi waktunya berubah menjadi mundur 12:00 malam jika seperti itu waktu yang berubah harus di *synchrony* agar kembali ke waktu yang seharusnya yaitu 07:00 pagi, solusi yang harus diberikan masukan dari karyawan ke atasan dengan *update* atau *maintenance* sistem . Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung di bagian produksi karena alat yang dipakai untuk membersihkan kotoran dibagian area mesin itu

masih menggunakan semprotan angin dari mesin tersebut, solusi yang harus di kasih yaitu menggunakan alat penyedot debu untuk di jaman sekarang.

Tabel I.1
Data Pencapaian Kinerja (KPI) di PT. BESAR INTI GLOBAL
Periode Januari 2021 – Desember 2022

KINERJA KARYAWAN PT. BESAR INTI GLOBAL

2021	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
	88%	88%	90%	90%	90%	92%	92%	92%	93%	93%	94%	94%
2022	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
	92%	92%	91%	91%	92%	92%	92%	88%	88%	90%	92%	92%

Sumber : Data SDM PT. BESAR INTI GLOBAL

Berdasarkan data **Tabel 1.1** KPI PT. BESAR INTI GLOBAL yang di dapat, bisa kita lihat produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sejak tahun 2021 sampai akhir tahun 2022 dengan pencapaian produktivitas karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL ini sedikit mengalami penurunan yang di akibatkan oleh beberapa faktor.

Hal yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan, dengan ini wajib untuk bisa cepat diselesaikan agar semua pimpinan dan bawahan mampu memberikan pelayanan yang sempurna terhadap masyarakat untuk bisa lebih professional. Dilaksanakan tujuan tersebut untuk bisa mengetahui apakah Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan didalam suatu organisasi pemerintah.

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat memberikan manfaat untuk organisasi supaya bisa memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disusun dengan rapi, maka identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini berguna untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh di tempat saya bekerja pada Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh sistem kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?
2. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?
3. Seberapa besar keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL?
4. Seberapa besar sistem kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?
3. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL?
4. Untuk mengetahui [X1] Sistem Kerja, [X2] Lingkungan Kerja, [X3] Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara menyeluruh terhadap [Y1] Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima untuk menjadi bahan pertimbangan yang berkaitan dengan sistem kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dilakukannya penelitian ini berharap untuk bisa menyelesaikan pendidikan jenjang S1 di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Dengan itu penulis bisa mengembangkan ilmu yang sudah dipelajari dalam melakukan penelitian untuk kehidupan selanjutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Besar harapan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan data baru untuk teman-teman serta dapat berfungsi sebagai bahan penelitian dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dengan begitu susunan yang dikerjakan secara sistematis dan penjelasan yang diberikan secara singkat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dengan begitu bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dengan adanya bab ini yang membahas mengenai gambaran teori mengenai variable dependen dan variable independent, model penelitian, hasil penelitian, melakukan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

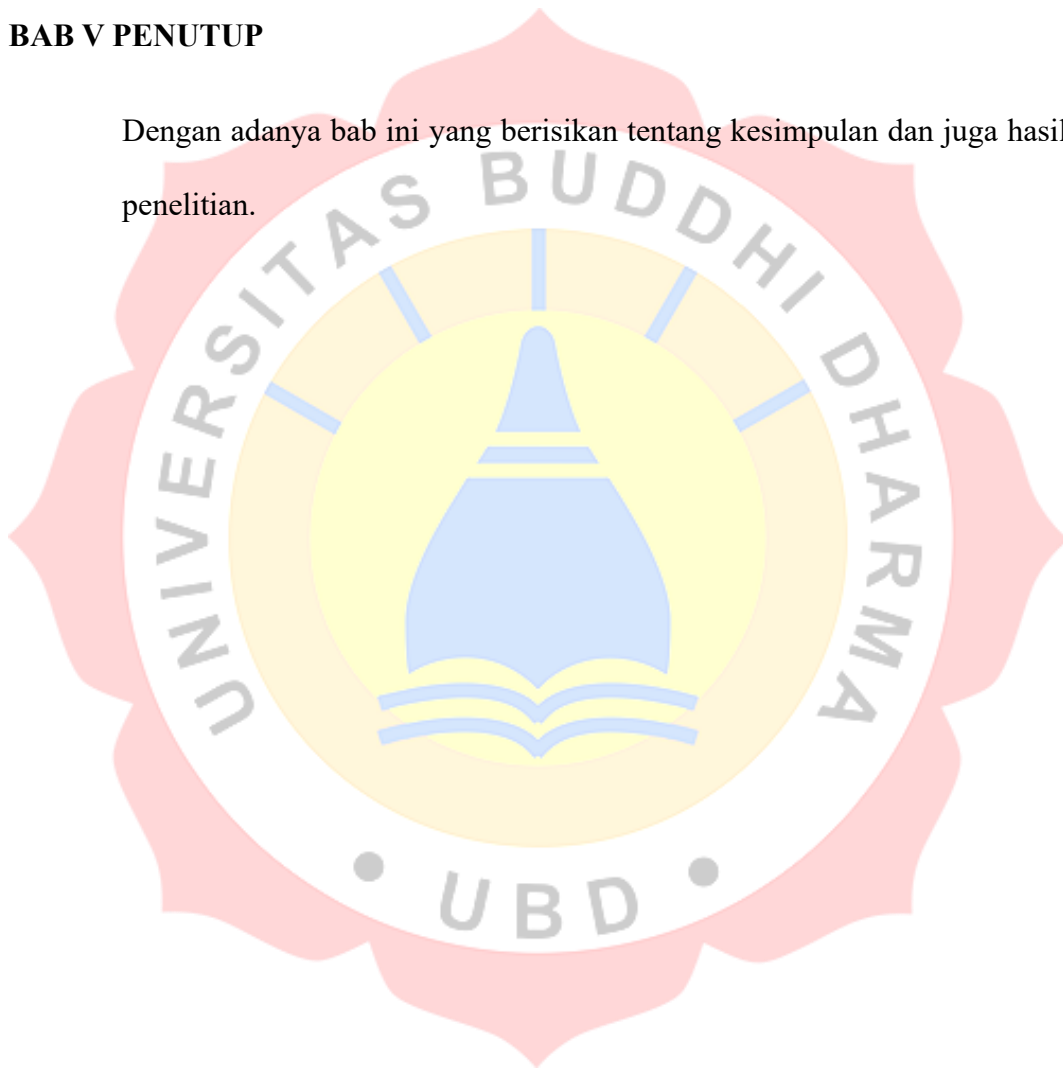
Dengan adanya bab ini yang berisi tentang gambaran umum perusahaan yang akan diteliti, jenis dan sumber data yang diberikan dan objek yang akan digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan adanya bab ini yang menguraikan pengujian terhadap hasil penelitian, analisis hasil penelitian, variabel-variabel dependen dan independent, dan pembahasan yang akan dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dengan adanya bab ini yang berisikan tentang kesimpulan dan juga hasil penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan faktor sumber daya manusia lainnya seperti modal dan teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainnya.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh (Dr. H. R. Zulki Zulkifli Noor, 2018) menyatakan bahwa sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas penyediaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Simamora yang dikutip kembali oleh (Ni Made Dwi Narwathi, 2023) menyatakan bahwa sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penggunaan, pengembangan evaluasi, penghargaan dan pengelolaan setiap anggota organisasi atau kelompok pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul”.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip kembali oleh (Rizky & Husaini, 2021) bahwa terdapat dua fungsi yaitu Manajerial dan Operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Setiap manajer pasti memahami pentingnya perencanaan, manajer harus memberikan perhatian khusus pada fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang harus dilakukan maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk melaksanakannya. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan sumber daya manusia untuk membentuk organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personel dan elemen fisik lainnya

3) Pengawasan

Pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. pada implementasi dan perbandingan dengan rencana. bila terjadi penyimpangan, akan dilakukan tindakan perbaikan dan dijadwalkan ulang untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Kegiatan memperoleh kualitas sumber daya manusia yang tepat dengan itu maka dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia berada dalam lingkup pekerjaan atau tanggung

jawab departemen sumber daya manusia. pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi, penempatan dan pembinaan sumber daya manusia.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai perlu dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pelatihan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan seumur hidup di mana para eksekutif secara otomatis mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan yang memberikan kontribusi dari mereka dalam tercapainya tujuan perusahaan.

3. Sistem Kerja

a. Pengertian Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan rangkaian tugas yang berbeda-beda dan kemudian digabungkan, sehingga muncul suatu objek atau layanan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. sistem kerja juga dapat melibatkan banyak faktor manusia dengan adanya keterkaitan pola kerja manusia dengan alat atau mesin, faktor tersebut dapat digabungkan antara manusia dengan alat yang digunakan kedalam suatu prosedur atau tahapan kerja yang tetap dan di dokumentasikan sehingga

dapat menciptakan suatu sistem kerja yang dimana mempunyai konsisten yang tinggi.

Menurut Suwarno dan Abadi yang dikutip kembali oleh (Lazarus Abdul Aziz, 2022) menyatakan bahwa :

“Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang komponennya meliputi manusia, peralatan, dan lingkungan yang didalam unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai tujuan sistem kerja. sistem ini terjadi interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan. Sistem kerja merupakan suatu susunan proses kerja dan tata kerja dengan produser kerja sehingga membentuk suatu pola tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”.

b. Jenis Sistem Kerja

Menurut Arief dan Nisak yang dikutip kembali oleh (Juan Felix Hutabarat, 2023) menyatakan bahwa :

“Jenis sistem kerja merupakan proses untuk menangani pekerjaan dengan baik dan akurat. Penerapan proses kerja akan efektif apabila terdapat komitmen antar pemangku kepentingan organisasi, baik secara individu maupun kelompok, untuk menghormati dan menerapkan prinsip-prinsip proses yang ada. sistem kerja perusahaan kurang terorganisir dan dinilai terlalu rumit. Selain itu, ini menambahkan lebih banyak detail sistem-sistem dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas”.

c. Manfaat Sistem Kerja

Manfaat sistem kerja dapat dibagi menjadi lima bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dapat mempermudah para karyawan dalam menjalankan tugas.
- 2) Tugas yang diberikan oleh atasan dapat dikerjakan secara teratur dan tepat waktu.

- 3) Tujuan karyawan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 4) Kesusahan dalam menjalankan tugas dapat diatasi.
- 5) Dapat dijadikan sebagai pedoman kerja.

d. Indikator Sistem Kerja

Menurut (Purwanto et al.,2018) beberapa struktur indikator yang penting dalam sistem kerja sebagai berikut :

1) Aktivitas

Meliputi segala sesuatu yang akan terjadi dalam sistem kerja. istilah proses serta aktivitas yang akan digunakan sebagai pengganti istilah proses bisnis karena begitu banyak sistem kerja tidak berisi proses bisnis yang sangat terstruktur yang terdiri dari serangkaian langkah yang ditentukan.

2) Peserta

Peserta adalah orang yang melakukan pekerjaan. Beberapa mungkin banyak menggunakan komputer, sedangkan yang lain menggunakan sedikit teknologi. Ketika menganalisis sistem kerja, peran peserta sistem kerja yang lebih luas lebih penting dari pada peran pengguna teknologi yang lebih hebat (apakah peserta tertentu merupakan pengguna teknologi atau bukan). Dalam suatu sistem kerja yang dianggap sebagai sistem pelayanan, penting untuk mengidentifikasi aktivitas yang melibatkan partisipasi pelanggan.

3) Informasi

Berisi informasi yang dikodifikasi dan tidak dikodifikasi yang digunakan dan dibuat saat peserta melakukan aktivitas pekerjaannya. Informasi yang tidak berkaitan dengan sistem kerja tidak relevan secara langsung, sehingga perbedaan antara data dan

informasi bersifat sekunder ketika mendeskripsikan atau menganalisis sistem kerja. Informasi dapat dianggap sebagai kasus informasi yang khusus.

4) Teknologi

Termasuk alat (seperti handphone, proyektor, perangkat lunak spreadsheet dan mobil) dan perencanaan (misalnya manajemen berdasarkan tujuan, optimasi dan pemantauan jarak jauh) yang digunakan peserta sistem kerja saat melakukan pekerjaan mereka.

5) Produk dan Layanan

Produk dan layanan merupakan kombinasi yang diberikan dari hal-hal fisik, seperti informasi dan layanan yang dihasilkan oleh sistem kerja untuk bisa mendapatkan kepentingan dan kegunaan dari pelanggannya.

6) Pelanggan

Pelanggan merupakan orang yang menerima manfaat langsung dari produk atau jasa yang dihasilkan oleh sistem kerja. Karena sistem kerja ada untuk bisa menghasilkan produk dan layanan bagi pelanggan yang dimilikinya. analisis sistem kerja harus mempertimbangkan yang mana pelanggan, apa yang mereka inginkan dan bagaimana cara mereka menggunakan apa pun yang dihasilkan sistem kerja. Pelanggan bisa menjadi pelanggan eksternal menerima produk dan layanan perusahaan dan pelanggan internal oleh karyawan perusahaan, seperti pelanggan sistem pekerjaan berbayar Pelanggan sistem kerja sering kali adalah peserta dalam sistem kerja (misalnya, pasien dalam pengendalian kesehatan, pelajar di lingkungan pelatihan dan klien dalam kontrak konsultasi).

e. Hubungan Antara Sistem Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian menurut Suwarno dan Karim Abadi yang dikutip kembali oleh (Lazarus Abdul Aziz, 2022) menyatakan bahwa :

“Sistem kerja yang diterapkan dapat mempengaruhi kepentingan setiap pegawai yaitu menerima secara positif pegawai untuk melaksanakan tugasnya dan menjadikan sistem kerja di instansi tersebut sebagai bentuk pola dasar, nilai-nilai, harapan dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sistem kerja [X1] secara bersamaan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [Y1]. secara parsial tingkat pendidikan mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan sistem kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi yang dikutip kembali oleh (Priscilia et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja serta dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas. seperti suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian atau perlengkapan kerja lainnya. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala peralatan yang ditemui, lingkungan tempat pekerja berada, cara kerjanya, yang mempengaruhi pekerjaannya sebagai individu maupun kelompok”.

Menurut (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat menimbulkan kesan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, tenang dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka mereka akan merasa nyaman bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan cara memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien”.

Menurut (Suhardi, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja seorang karyawan yang terdiri dari seluruh fitur fisik dan non fisik di tempat kerja yang mengelilingi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat mencakup lebih dari sekedar ruang fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat mencakup kebijakan, prosedur, budaya, dan hubungan interpersonal yang terjalin antar karyawan di lokasi yang sama”.

Menurut (Gregorius Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :

”Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan karena berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi didalam perusahaan”.

Menurut (Gregorius Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah karyawan yang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang”.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh (Dr Muhammad Busro, 2018) menyatakan bahwa jenis-jenis yang digunakan sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan Fisik merupakan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan sebagai tempat kerja bagi karyawan yang didalam maupun diluar ruangan. ruangan yang berada di *indoor* antara lain ruang pemimpin, ruang kantor, ruang sekretaris, dan ruang istirahat. ruangan yang berada di *outdoor* seperti halaman kantor, lapangan olahraga, tempat parkir dan fasilitas lainnya. lingkungan fisik disini suatu tempat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan selama berada dalam organisasi dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja organisasi.

2) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah lingkungan sebagai bentuk komunikasi, dilihat dari media yang digunakan lingkungan sosial dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Lingkungan sosial fisik dapat berupa komunikasi *interpersonal* dalam organisasi, dan berbagai lingkungan yang bisa berfungsi sebagai wadah seluruh karyawan untuk terlibat dalam komunikasi sosial.
- b) Lingkungan sosial bersifat abstrak karena mungkin tampak bukan sebagai lingkungan sosial tetapi sebagai forum *virtual*

karena menggunakan banyak saluran komunikasi yang berbeda seperti radio, internet dan banyak media lainnya komunikasi lainnya bersifat abstrak.

3) Lingkungan Virtual

Lingkungan *virtual* adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaan didalam jaringan internet. lingkungan *virtual* pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Lingkungan *informative* yaitu, khususnya lingkungan *virtual* yang memuat berbagai informasi sosial, seperti Web, Google, dan mesin pencari elektronik lainnya.
- b) Lingkungan virtual berupa media sosial seperti Whatsapp Grup, Line Grup, dan masih banyak jejaring sosial lainnya yang mempunyai kemampuan untuk membentuk lingkungan sosial perusahaan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh (Dr Muhammad Busro, 2018) menyatakan bahwa manfaat yang digunakan sebagai berikut:

“Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa manfaat yang sangat besar bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena lingkungan ini mempunyai kemampuan untuk berkembang sama-sama, disini ada beberapa contohnya yaitu:

- a) Kesehatan Fisik dan Psikis
- b) Kenyamanan Kerja
- c) Ketenangan Kerja
- d) Ketekunan Kerja

- e) Kedalaman Konsentrasi Kerja

d. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip kembali oleh (Hasibuan et al.,2023) terdapat beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja, yakni :

1) Dimensi Fisik

- a) Kondisi suhu lingkungan
- b) Penerangan ditempat kerja
- c) Kualitas udara diarea kerja
- d) Kenyamanan dan ergonomi peralatan kerja

2) Dimensi Psikologi

- a) Dukungan sosial dilingkungan kerja
- b) Keterlibatan dan partisipasi karyawan
- c) Tingkat stress dan tekanan ditempat kerja
- d) Keadilan dan perlakuan yang adil dalam organisasi

3) Dimensi Sosial

- a) Hubungan antar rekan kerja
- b) Budaya kerja dan norma yang ada
- c) Kesempatan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi
- d) Tingkat dukungan manajemen kepada karyawan

4) Dimensi Politik

- a) Kebijakan perusahaan yang jelas dan terstruktur
- b) Kesetaraan kesempatan yang sama dan adil dalam perusahaan
- c) Kebijakan pengembangan dan penghargaan karyawan

d) Kebijakan kerja yang fleksibel

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Jantje yang dikutip kembali oleh (Hasibuan et al.,2023) yaitu sebagai berikut :

- 1) Penerangan, dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, melainkan juga termasuk penerangan matahari.
- 2) Suhu udara, suhu udara termasuk salah satu kondisi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
- 3) Ruang gerak yang diperlukan, memungkinkan ruang gerak dalam perubahan-perubahan kearah pengembangan yang lebih baik untuk kemajuan karyawan.
- 4) Hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja antara pekerja dengan pemimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Penggunaan warna, warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang sedemikian rupa, tidak selamanya seragam, bisa menggunakan warna kombinasi, bahkan jenis cara yang digunakan cukup dominan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja.
- 6) Suara bising yang terus menerus akan mengurangi kepekaan pendengaran pegawai dan mengganggu ketenangan para pegawai yang bekerja.
- 7) Keamanan kerja, rasa aman disini adalah dalam melaksanakan pekerjaan adanya ketenangan dan akan mendorong kerja karyawan.

e. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menurut Lestari dan Harmon yang dikutip kembali oleh (Suprpto et al.,2023) yang dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan diberbagai lokasi dengan menggunakan perusahaan swasta dan instansi pemerintah ini menunjukkan bahwa baik pada organisasi *profit* maupun *nonprofit*, kondisi lingkungan kerja selalu menjadi perhatian utama manajemen untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika dilakukan peningkatan maka lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela yang dikutip kembali oleh (Paila & Lengkong, 2023) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan Kesehatan (K3) merupakan suatu kondisi dimana dalam pekerjaan yang sehat dan aman dalam bekerja, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi serta ditempat kerja tersebut, sehingga karyawan dapat merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan mempunyai motivasi yang tinggi”.

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali oleh (Nan Wangi, 2020) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan Kesehatan (K3) merupakan gagasan dan upaya untuk menjamin khususnya integritas dan kesempurnaan karyawan, baik fisik maupun psikis untuk hasil kerjanya, demi masyarakat yang adil dan progresif. Dalam perusahaan hendaknya perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menghindari kecelakaan kerja dan juga untuk meningkatkan

produktivitas karyawan. ketika karyawan merasa aman, produktivitas mereka meningkat”.

Menurut (Triharso 2020) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyatakan bahwa :

“Merupakan bagian penting dalam kegiatan industri. Tingginya tingkat perlindungan tenaga kerja (K3) tergantung pada tingkat dampaknya terhadap subjek dan objek itu sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan ilmu sebagai penerapan untuk mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, ledakan dan pencemaran lingkungan”.

Menurut (Setyawati, 2021) menyatakan bahwa :

“Keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja, terkait dengan aspek keselamatan, kesehatan, menjaga etika di tempat kerja, perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan etika agama. tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan aman untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Kesehatan kerja adalah suatu ilmu kesehatan atau kedokteran dan praktek kesehatan yang menjamin pekerja atau masyarakat mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan masyarakat melalui upaya preventative atau kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh penyakit akibat faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta pemberantasan penyakit umum”.

Menurut (Gregorius Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa:

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan serangkaian tindakan dan upaya perlindungan menyeluruh untuk melindungi pekerja dari kecelakaan saat melakukan pekerjaannya dan menjaga kesehatannya di tempat kerja”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli tentang keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini merupakan suatu upaya untuk melindungi tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja dari bahaya akibat kecelakaan kerja.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Lestari serta dikutip kembali oleh (Muhammad, 2021) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap karyawan mendapatkan manfaat dari jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada tingkat fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Semua peralatan dan peralatan kerja digunakan sebaik dan seefektif mungkin.
- 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- 6) Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja.

Menurut Denik yang dikutip kembali oleh (Utama & Woestho, 2023) menyatakan bahwa :

“Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan rasa aman kepada karyawan di tempat kerja sehingga kegiatan operasional dapat dilaksanakan dalam kondisi nyaman dan aman. dengan memahami tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan diharapkan mampu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik sesuai prosedur yang sudah diberikan dan dibuat”.

c. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Karambut, 2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja, yakni :

- 1) Dimensi Kebijakan dan Prosedur Keselamatan Kerja
 - a) Ketersediaan kebijakan keselamatan kerja
 - b) Implementasi prosedur keselamatan kerja
- 2) Dimensi Kondisi Kerja Fisik
 - a) Kebersihan dan Ketertiban Tempat Kerja
 - b) Kualitas Fasilitas dan Perlengkapan Kerja
- 3) Dimensi Budaya Keselamatan Kerja
 - a) Komitmen Manajemen terhadap keselamatan kerja
 - b) Partisipasi dan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja

Menurut Sinambela yang dikutip oleh (Paila & Lengkong, 2023) indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja dibagi menjadi lima, sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik dan mental karyawan
- 2) Teknik mengangkat dan membawa yang buruk
- 3) Kebisingan atau getaran yang berlebihan
- 4) Kesadaran terhadap bahaya yang rendah
- 5) Sifat desain tempat kerja

Menurut W. Widodo & Prabowo yang dikutip oleh (Rosento RST., 2021)

Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja dibagi menjadi lima, sebagai berikut:

- 1) Alat-Alat Pelindung Kerja
- 2) Ruang kerja yang aman
- 3) Penggunaan peralatan kerja
- 4) Ruang kerja yang sehat
- 5) Penerangan di ruang kerja

d. Kecelakaan Kerja

Menurut Sulaksmo dalam Santoso dikutip oleh Lestari dan dikutip kembali oleh (Muhammad Nur, 2021) menyatakan bahwa :

“Kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak diinginkan yang mengacaukan proses suatu kegiatan yang sudah ditentukan”.

Menurut Sugeng dikutip oleh Lestari dan dikutip kembali oleh (Muhammad Nur, 2021) menyatakan bahwa kecelakaan kerja adalah kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian pada manusia, merusak harta benda, atau kerugian pada terhadap proses kerja. Secara umum kecelakaan kerja terbagi menjadi dua kelompok:

- a. Kecelakaan kerja sebanyak (*industrial accident*) adalah kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena sumber bahaya atau risiko pekerjaan.
- b. Kecelakaan dalam perjalanan (*community accident*) adalah kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja.

e. Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja

Menurut Hariandja dan Hutasoit dikutip oleh (Muhammad Nur, 2021)

kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

1) Faktor Manusia

Manusia mempunyai keterbatasan, dalam artian mereka bisa lelah, ceroboh, atau melakukan kesalahan karena masalah pribadi atau kurangnya keterampilan profesional. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan melakukan pelatihan, membuat pedoman pelaksanaan kerja secara tertulis, meningkatkan disiplin, melakukan pengawasan oleh atasan langsung, dan memberikan penghargaan bagi yang melakukan proses dengan benar.

2) Faktor Peralatan Kerja

Peralatan kerja atau pelindung mungkin bisa rusak atau tidak memadai. Untuk itu perusahaan selalu memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang digunakan dan melatih karyawannya untuk memahami karakteristik setiap perangkat serta mekanisme kerja peralatan tersebut.

3) Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa menjadi tempat yang paling berbahaya, penerangan dan ventilasi tidak memadai, iklim psikologis diantara pekerja yang kurang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun *teamwork* yang baik melalui bermacam program.

f. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dikutip oleh (Utama & Woestho, 2023) menyatakan bahwa :

“Hasil uji parsial ini menunjukkan bahwa secara individual variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sendiri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan kata lain, jika ada kenaikan satu unit pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3, maka tidak diikuti peningkatan produktivitas kerja karyawan yang signifikan”.

6. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Latif dan Wilanda yang dikutip oleh (Paila & Lengkong, 2023) menyatakan bahwa :

“Produktivitas adalah keadaan dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga karyawan dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Produktivitas kerja karyawan berperan penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan adanya rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai hasil dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut (Triharso, 2020) menyatakan bahwa :

“Produktivitas merupakan ukuran yang bertujuan untuk menentukan kualitas sumber daya yang dimiliki dan digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja merupakan cara mengukur hasil usaha yang dilakukan. Secara umum, istilah produktivitas digunakan dalam lingkup produksi industri atau diterapkan pada pekerja dan karyawan yang bekerja disuatu perusahaan”.

Menurut (Sunarsi, 2018) menyatakan bahwa :

“Mendefinisikan produktivitas kerja, yaitu membandingkan output suatu individu atau organisasi dengan input yang dikeluarkan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara produktivitas kerja dengan waktu yang diinvestasikan dalam memproduksinya”.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas memerlukan pola pikir positif dari para karyawan dan peningkatan tersebut tercermin dalam metode yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan hasil yang dihasilkan. Berdasarkan definisi tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa ada sumber daya di tempat kerja yang digunakan sebagai kriteria untuk mengevaluasi produktivitas karyawan.

Sedangkan menurut buku berjudul Manajemen Operasional yang ditulis oleh (Gregorius Widiyanto, 2023) menyatakan bahwa:

”Upaya peningkatan produktivitas kerja menjadi sangat penting karena sebuah sistem produksi tidak akan berjalan dengan baik jika produktivitas kerjanya menurun”.

b. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Panjaitan yang dikutip oleh (Putri et al., 2023) terdapat beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur variabel produktivitas kerja, yakni :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki nya tingkat profesionalisme dalam pekerjaannya. Ini memberikan daya kekuatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha keras untuk meningkatkan hasil yang dicapai. hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaannya.

3) Semangat Kerja

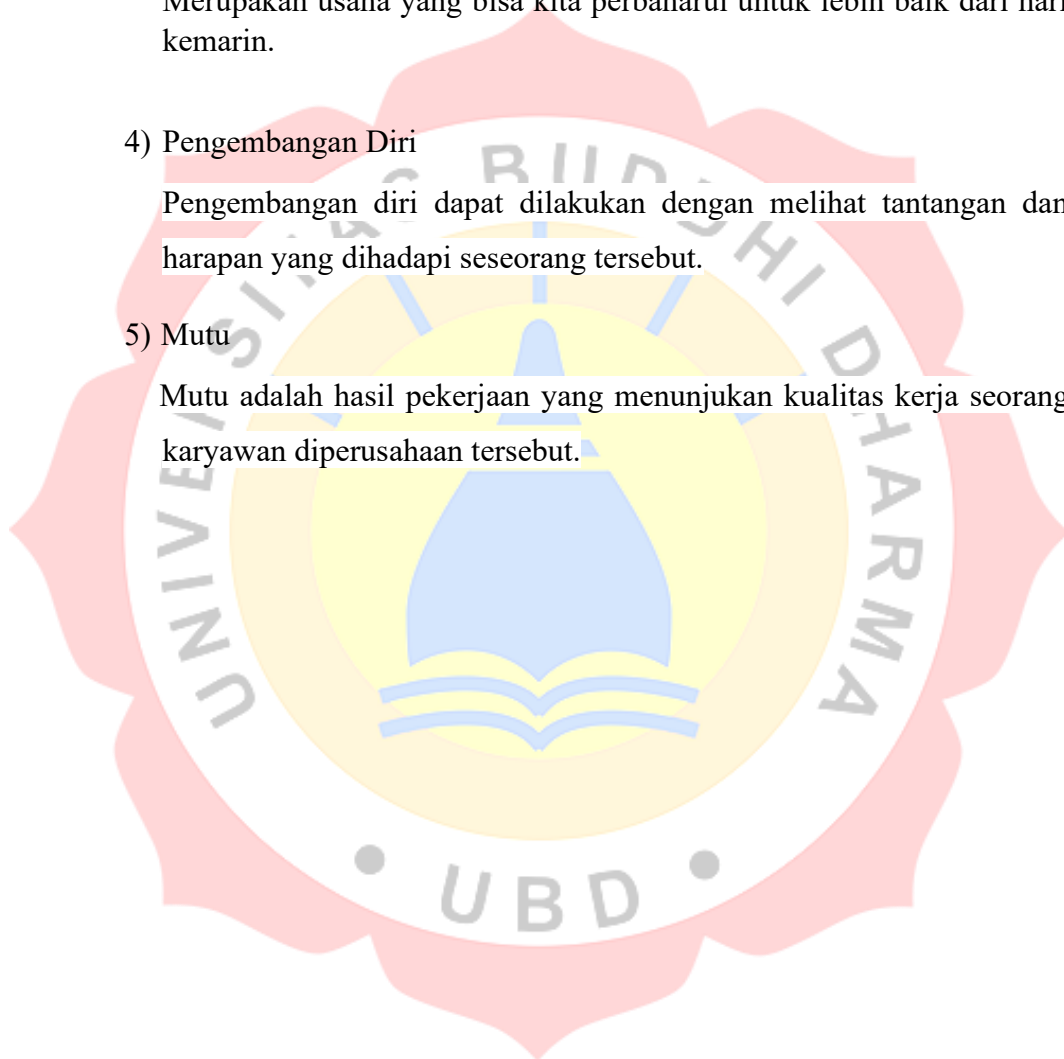
Merupakan usaha yang bisa kita perbaharui untuk lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang dihadapi seseorang tersebut.

5) Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan diperusahaan tersebut.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Judul	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Hasil Penelitian
1. Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang	(Lazarus Abdul Aziz)	2022	1). Dari hasil variabel sistem kerja jika nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. 2). Dari hasil variabel prosedur kerja jika nilai sig $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkanl berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. 3). Hasil penelitian diperoleh jika nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.
2. Pengaruh Sistem Kerja Work From Home, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adi Geotama Konstrukindo Pada Saat Era Covid-19	(Budi et al)	2023	1) Variabel Work From Home (X1) secara signifikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Adi Geotama Konstruksindo. Jika sistem work from home terus berlanjut maka akan

			mengurangi efesiensi produktivitas karyawan. 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan dan memberikan efek positif bagi karyawan. Lingkungan kerja di rumah dan di kantor memberikan dampak yang positif bagi karyawan terhadap produktivitas karyawan. 3). Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa variabel Work From Home dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan, dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi	(Suprpto et al.,)	2023	Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Aneka Karyawan Bangun Sarana (ABS) Gombang, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Hasil

			pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% variabel Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo	(Yusuf et al)	2023	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian uji t menunjukkan variabel X (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,196 > t \text{ tabel } 1,674$. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai r square sebesar 33,7% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.
5. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	(Gregorius Widiyanto)	2019	Berdasarkan penelitian studi empiris yang dilakukan mengenai analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta, hasil yang diperoleh dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut: 1. Uji

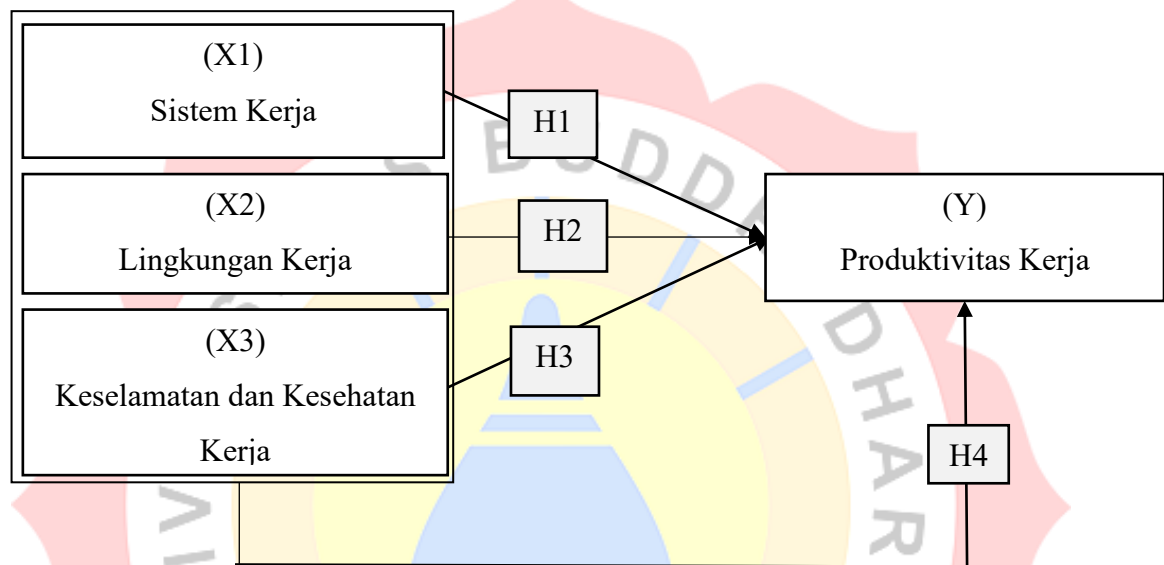
		validitas dan uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliable. 2. Uji t hitung didapat nilai t hitung keselamatan dan kesehatan kerja $2.699 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ dan nilai t hitung lingkungan kerja $5.689 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta. 3. Uji F , didapat F hitung $> F_{tabel}$ atau $36.693 > 3.12$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 67,7 % terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta
--	--	--

Sumber : Hasil observasi penulis

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk riset ini bersumber Analisa teoritis semacam yang sudah dijabarkan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman hal kerangka pemikiran riset ini sehingga dapat dipahami dalam gambar dibawah ini :

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 = Sistem Kerja .

X2 = Lingkungan Kerja .

X3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Y = Produktivitas Kerja .

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Sistem Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. BESAR INTI GLOBAL.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. BESAR INTI GLOBAL.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. BESAR INTI GLOBAL.

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL yaitu dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Menurut (Jayusman et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Pendekatan ini bersifat kuantitatif karena menggunakan angka-angka, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil.”

Menurut (Isnawati et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Data secara deskriptif kuantitatif yang dikumpulkan disini memberikan gambaran tentang bagaimana situasi saat ini dan bisa digunakan untuk bantu menjawab pertanyaan tentang situasi yang diteliti. Sedangkan data kualitatif digunakan untuk menyempurnakan dan melengkapi data kuantitatif tentang masalah yang diteliti.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisisnya berfokus pada informasi numerik atau angka. data numerik (angka) ini diolah dengan metode statistik dengan menggunakan program SPSS dan informasi kuantitatif dikaitkan melalui pengukuran. Konsep metode yang digunakan adalah penelitian. metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari lokasi alam

dan ciptaan tertentu. Namun penelitian juga mengolah data dengan melakukan tes, angket, wawancara, wawancara terstruktur, dan lain-lain.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian digunakan untuk menyelesaikan kasus penelitian. Dalam penelitian ini objek penelitian diutamakan pada Analisa Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL yang beralamat di JL Kasir 2, No. 77, Pasirjaya, Banten, Tangerang, Banten, Indonesia.

Penelitian ini dimulai dengan keterlibatan penulis untuk mengajarkan lebih dalam mengenai permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut yaitu PT. BESAR INTI GLOBAL. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang setelah itu dinaikkan menjadi suatu judul skripsi yaitu Analisis Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. BESAR INTI GLOBAL.

1. Sejarah singkat PT. BESAR INTI GLOBAL

PT. BESAR INTI GLOBAL merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri *Furniture* atau Mebel. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan adalah produksi plastic seperti bangku, tempat sampah, kursi, dan meja. PT. Besar Inti Global ini berdiri pada tahun 1998 dan beralamat di JL Kasir 2, No. 77, Pasirjaya, Banten, Tangerang, Banten, Indonesia. PT. BESAR INTI

GLOBAL hanya memproduksi *Furniture* dan memiliki karyawan sekitar 500 orang.

2. Visi dan Misi PT. BESAR INTI GLOBAL

a. Visi

Menjadi perusahaan *furniture* dengan berskala internasional, mempunyai persaingan yang baik dan inovatif serta memiliki kemampuan untuk berkembang secara sehat dan mandiri.

b. Misi

- Menghasilkan produk *furniture* berkualitas tinggi
- Memberikan dan menyediakan pelayanan yang bermutu
- Mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang professional
- Menjalinkan kerjasama sebagai mitra bisnis dari pada *business partner* untuk menghasilkan keuntungan bersama dalam jangka panjang

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan untuk mengatur sebuah hubungan dan aktivitas timbal balik karyawan, dengan mempertimbangkan tanggung jawab lembaga secara keseluruhan melalui tujuan kolaboratif untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perlu disusun struktur organisasi setiap anggota agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, dan memperjelas pekerjaan di masing-masing bidang. Struktur organisasi merupakan rangkaian atau wadah yang digunakan untuk mewujudkan wewenang dan tanggung jawab setiap anggota dalam menjalankan fungsinya masing-masing didalam organisasi.

Berikut ini adalah struktur dan susunan dari PT. BESAR INTI GLOBAL beserta tugas - tugasnya dari masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



P.T. Besar Inti Global

Gambar III.1 Struktur Organisasi

Sumber : Struktur Organisasi PT. BESAR INTI GLOBAL

Struktur organisasi PT. BESAR INTI GLOBAL disusun seperti yang ada diatas memiliki tugas atau peranannya masing-masing antara lain adalah sebagai berikut :

a. Direktur

- 1) Mengatur seluruh operasional suatu perusahaan dengan baik dari segi Sumber Daya Manusia maupun non-Sumber Daya Manusia.
- 2) Mengatur strategi perusahaan agar maju dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

b. HRD

- 1) Melakukan Perencanaan program dan tenaga kerja.
- 2) Melakukan Rekrutmen dan Seleski.
- 3) Melakukan *Training and Development*.
- 4) Merancang program kompensasi.
- 5) Melakukan Evaluasi karyawan.

c. Bagian Keuangan

- 1) Bertugas untuk bertanggung jawab dengan masalah keuangan seperti hasil pendapatan dari pengiriman barang.
- 2) Bertugas untuk bertanggung jawab dengan masalah keuangan seperti pengeluaran untuk gaji karyawan.
- 3) Bertugas untuk bertanggung jawab dengan masalah keuangan seperti pembelian bahan-bahan material yang dibutuhkan untuk memproduksi barang serta membuat laporan keuangan setiap minggunya.

d. Bagian Perencanaan

- 1) Bertugas untuk merancang desain macam-macam lemari, meja dan lain-lain.

2) Merencanakan proses pembuatan macam-macam kursi, lemari, meja, dan lain-lain.

3) Menentukan bahan material apa saja yang akan digunakan dalam memproduksi barang, sehingga bisa memenuhi kepuasan pelanggan dan mencapai target yang maksimal

e. Bagian Produksi

1) Bertugas untuk memproduksi barang-barang dan harus mempunyai kemampuan dalam membuat suatu barang sehingga barang yang dihasilkan bermutu dan berkualitas dalam segi pembuatan barang.

f. Bagian Penjualan

1) Bertugas untuk mengatur produk yang akan dijual oleh perusahaan.

2) Bertugas untuk mempromosikan barang-barang Mebel kepada toko-toko *Furniture* dan mempunyai loyalitas tinggi supaya mencapai target yang maksimal dalam penjualan barang untuk kemajuan perusahaan.

g. Design

1) Bertugas untuk mendesain macam-macam kursi, lemari, meja, dan lain-lain.

2) Bertugas untuk mendesain macam-macam kursi, lemari, meja, dan barang yang lain dengan kreatif yang dibikinya agar dapat memenuhi kepuasan konsumen dan harus selalu mempunyai ide baru dalam mendesain kursi, lemari, meja dan barang yang lain agar konsumen tidak merasa bosan.

h. Sales

- 1) Bertugas untuk mempromosikan barang barang mebel ke toko-toko.

i. Marketing

- 1) Bertugas untuk menerima dan mengurus pesanan atau order dari toko, *marketplace* maupun konsumen.

j. Bagian Laporan

- 1) Bertugas untuk mengolah semua laporan dan merekap semua laporan untuk diserahkan kepada Direktur.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam mendapatkan sumber data, ada berbagai macam sumber yang bisa digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi yang jelas. Berdasarkan sumbernya, data yang tersedia dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan suatu data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya dari beberapa cara seperti wawancara, survei, eksperimen, dan lainnya. lalu data primer ini sifatnya spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti. Pada penelitian ini, sumber data primer didapatkan dengan melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan suatu informasi yang sudah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan datanya bisa melalui buku-buku yang ada di perpustakaan serta referensi, jurnal dan sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

Menurut (Sabaruddin Garancang, 2023) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang mempunyai karakteristik representasi dari populasi.”

Peneliti memerlukan pemahaman yang mendalam tentang sampel untuk menentukan sampel yang tepat dan baik dari segi jumlah maupun jenis sampel yang dikumpulkan. Kesalahan dalam penentuan populasi mengakibatkan data yang dikumpulkan tidak akurat, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang berkualitas rendah, tidak representatif, dan tidak mudah digeneralisasikan. Untuk mengumpulkan data penelitian, penting bagi peneliti untuk memahami populasi dan sampel.

Dalam riset ini populasinya merupakan karyawan dari PT. BESAR INTI GLOBAL yang berjumlah 116 orang.

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan atau nilai kritis 5% {0.05}

Menggunakan data dari laporan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan, rumus dimasukkan ke dalam bentuk angka yang sesuai dalam laporan ini. Besarnya sampel jumlah karyawan PT. BESAR INTI GLOBAL yang dibutuhkan adalah:

Diketahui N = 116 Orang e-5% maka

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 0,29}$$

n = 90 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Pranatawijaya et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial. pertanyaan skala likert hadir dalam dua bentuk. yaitu pertanyaan positif yang mengukur skala positif dan pertanyaan negatif yang mengukur skala negative. dengan begitu pertanyaan positif dan negatif mendapat peringkat 1, 2, 3, 4, dan 5.”

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket adalah metode pengumpulan data atau analisis yang terdiri dari catatan pertanyaan yang dibuat

oleh penulis dan kemudian diisi dan diberikan kepada responden. Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat setuju (SS) adalah 5 jenjang resiko likert yang digunakan untuk mengukur hasil dari data lapangan yang telah diisi oleh responden.

Tabel III.1

Skala Likert

Jawaban	Point
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: <https://perbedaan.net/pengertian-dan-5-jenis-skala-sikap-likert-guttman-thurstone-rating-dan-semantic-differential/>

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel operasional didalam variabel yang disusun oleh peneliti ditunjukkan pada halaman berikut ini dan dikumpulkan dari berbagai sumber ahli dan dikutip oleh beberapa analis sebelumnya.

Tabel III.2

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	
SISTEM KERJA(X1)	Aktivitas	1	Aktivitas yang dilakukan perusahaan sangat berpengaruh kepada sistem kerja
		2	Karyawan melakukan aktivitas ditempat kerja dengan baik
	Informasi	3	Setiap informasi yang disampaikan sudah cukup jelas
		4	Informasi yang ada memberikan wawasan yang cukup bagi karyawan

	Teknologi	5	Perusahaan menggunakan teknologi yang memadai
		6	Teknologi yang digunakan karyawan sudah cukup untuk melakukan pekerjaan
	Produk dan Layanan	7	Perusahaan menyediakan produk yang bermutu baik
		8	Perusahaan memberikan layanan yang memuaskan untuk konsumen
	Pelanggan	9	Saya memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pelanggan
		10	Pelanggan merasa puas terhadap sistem kerja yang dimiliki perusahaan

Sumber : Sitasi dari Purwanto 2018

LINGKUNGAN KERJA (X2)	Penerangan	1	Penerangan di ruangan kerja sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan
		2	Penerangan di ruangan kerja saya tidak membuat mata saya cepat lelah
	Suhu udara	3	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja
		4	Pengaturan suhu udara AC sudah sesuai untuk mendukung produktivitas para staff
	Ruang gerak yang diperlukan	5	Jarak antar meja disusun dengan baik untuk mendukung kerja karyawan
		6	Ruang kerja saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk bergerak bebas
	Hubungan karyawan	7	Atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan
		8	Atasan menjaga hubungan kerja yang kondusif dengan seluruh karyawan
		9	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya
	Warna	10	Warna dinding ditempat kerja membuat saya merasa nyaman

Sumber : Sitasi Dari Hasibuan 2023

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	Kondisi fisik dan mental karyawan	1	Saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan
		2	Saya mampu untuk menangani seluruh beban kerja yang diberikan
		3	Saya memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
	Alat-Alat Pelindung Kerja	4	Alat-Alat yang diberikan kepada saya sangat aman untuk digunakan
		5	Alat-alat perlindungan kerja yang digunakan sudah sesuai standar K3

	Penggunaan peralatan kerja	6	Saya menggunakan peralatan-peralatan sesuai dengan aturan
		7	Peralatan kerja yang tersedia memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas
	Sifat desain tempat kerja	8	Desain tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman
		9	Desain tempat kerja memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien
		10	Desain tempat kerja memungkinkan saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dengan mudah

Sumber : Sitasi dari Paila & Lengkong 2023 & Rosento RST 2021

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Kemampuan	1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
		2	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dan efektif
	Meningkatkan hasil yang dicapai	3	Saya selalu mengikuti workshop atau pelatihan untuk meningkatkan skill
		4	Saya selalu memperoleh dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan saya
	Semangat Kerja	5	Saya selalu bersemangat dalam bekerja karena memiliki harapan akan jenjang karir di perusahaan
		6	Saya bersemangat kerja karena memiliki lingkungan kerja yang kondusif
	Pengembangan Diri	7	Saya selalu ingin untuk memperluas jaringan sosial saya agar dapat belajar dari orang lain
		8	Saya selalu terdorong untuk meningkatkan kemampuan saya dalam pekerjaan
	Mutu	9	Perusahaan kami memiliki prosedur yang jelas dan terstruktur untuk memastikan mutu produk.
		10	Perusahaan kami memiliki sistem pengendalian mutu yang baik

Sumber : Sitasi dari Putri 2023

G. Teknik Analisis Data

Jika metode analisis dipilih dengan benar dan memadai, maka hasil percobaan akan akurat dan dapat diandalkan. Analisis informasi yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dalam angka. Informasi yang dikumpulkan harus disajikan secara grafis untuk memudahkan analisis dan pembelajaran. Untuk mendukung hasil penelitian, informasi penelitian perlu lebih bersifat analitis. Hal ini harus dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) type 18.0.

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Isna Nur Azizah, 2021) menyatakan bahwa:

“Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis yang melibatkan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisis deskriptif data kuantitatif dalam bentuk tabel dan grafik untuk memberikan gambaran peristiwa yang sistematis.”

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Menurut (Janna & Herianto, 2021) menyatakan bahwa uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu alat ukur. alat ukur yang dimaksud disini adalah pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reabilitas Data

Menurut Notoadmojo masih dari jurnal (Janna & Herianto, 2021) menyatakan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, yaitu apakah alat ukur tersebut tetap konsisten setelah dilakukan pengukuran berulang kali. Suatu alat ukur dikatakan handal jika memberikan hasil yang sama setelah dilakukan pengukuran berulang kali.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan percobaan untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan pada regresi linier. ini memiliki alat untuk mencegah kesalahan dan kesalahan yang diharapkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut (Nasrum, 2018) dalam buku berjudul “Uji Normalitas Data” menyatakan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data yang teratur. Untuk menentukan jenis statistik yang akan digunakan, peneliti harus melakukan uji normalitas terhadap data. Pemeriksaan ini menggunakan metode histogram probabilitas standar:

1. Jika informasi menyebar mengelilingi dan searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika informasi tidak searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Azizah, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antar model regresi untuk masing-masing variabel independen. Multikolinearitas dapat membuat penggunaan metode regresi tidak tepat karena estimasi regresi tidak stabil dan koefisien regresi variabel sangat besar.

Beberapa hal yang dapat diamati untuk menunjukkan adanya multikolinearitas sebagai berikut:

- 1) Nilai *F-statistic* dan *R-squared* signifikan, namun sebagian besar *T-statistics* tidak signifikan.
- 2) Korelasi antara dua variabel independen sangat tinggi, biasanya lebih besar dari 0,8 dan
- 3) Nilai angka kondisi lebih besar dari 20 atau 30.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (Azizah, 2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastis pada model regresi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat scatterplot atau menggunakan nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas atau diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara variabel independen dan dependen. persamaan umum regresi sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = variabel Dependen (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (Nilai $\hat{Y}$ apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila nilai b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel Independen

5. Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan beberapa teknik regresi linier.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen [Produktivitas Kerja]

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = variabel independen pertama [Sistem Kerja]

X_2 = variabel independen kedua [Lingkungan Kerja]

X_3 = variabel independen ketiga [Keselamatan dan Kesehatan Kerja]

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial atau Individu)

Menurut (Yusuf et al., 2023) menyatakan bahwa pengujian ini membandingkan nilai t hitung dengan nilai pada tabel t . Dalam pengambilan keputusan, suatu variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebelumnya, harus memutuskan T -table mana yang akan digunakan.

$H_0 = 0$, membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. BESAR INTI GLOBAL tidak terpengaruh secara signifikan oleh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

$H_a \neq 0$, membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. BESAR INTI GLOBAL dipengaruhi secara signifikan oleh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Jika t hitung $> t$ tabel atau tanda $< \alpha$, nilai dikatakan H_0 ditolak $> H_a$.

Sebaliknya, jika t hitung $< t$ tabel atau tanda $< \alpha$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (Simultan atau Serentak)

Menurut Ghozali yang dikutip kembali oleh (Utama & Woestho, 2023) menyatakan bahwa Uji F menguji apakah sekelompok variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan ini digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji F juga mengevaluasi bagaimana Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Untuk menentukan besarnya nilai yang dihasilkan, ketentuan pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, menunjukkan bahwa Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL.

$H_a \neq 0$, menunjukkan bahwa Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BESAR INTI GLOBAL.

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sign < \alpha$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sign > \alpha$ ini berarti H_0 diterima H_a ditolak.

7. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Menurut (Latief et al., 2019) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol (0) dan satu (1) menunjukkan tingkat presisi yang optimal untuk analisis regresi. Koefisien determinasi yang nol (0) pada variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika koefisien determinasi (R^2) meningkat menuju satu (1) maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

