

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memelihara kualitas karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola berbagai aspek terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unit atau bagian yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia biasanya disebut Departemen Sumber Daya Manusia, atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai HRD (*Human Resource Department*).² Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi agar dapat berkontribusi lebih besar terhadap kinerja perusahaan.³

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien

² Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Rajawalipres, 2017). hlm. 2

³ Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023). hlm. 7

sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya.

Suatu instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawannya rendah. Oleh karena itu, manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, maka perlu dilakukan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah di tetapkan perusahaan.⁴

Produktivitas adalah hal yang penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam menjalankan usahanya.⁵ Dengan tingkat produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan finansial, meningkatkan daya saing, serta memberikan kepuasan kepada para pelanggannya.⁶ Disiplin kerja dan kesehatan kerja menurut Anogara dalam Thamrin⁷ menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Kedisiplinan kerja karyawan sangat diperlukan karena dapat menjaga efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja di perusahaan atau organisasi.⁸ Disiplin kerja dari karyawan mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten,

⁴ Desmonda Tertia, Sri Handayani, and Yanto Effendi, “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu,” *Jurnal Multidisiplin Dehasen* 2, no. 1 (2023): 63–76. hlm 64

⁵ Khairunisa Nur Baiti and Eny Kustiyah, “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,” *Jurnal Kebangsaan* 04, no. 01 (2020): 69–87. hlm. 69

⁶ Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Marsofiyati, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya,” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi* 2, no. 1 (4 November 2023): 13–27. hlm. 14

⁷ Edy Thamrin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan,” *JOM FEKON* 1, no. 2 (2015): 1–15. hlm. 3

⁸ Ni Luh Shindy Suardana and I Putu Bagus Suthanaya, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warung Dua Umalas,” *Journal Research of Management* 5, no. 2 (July 2, 2024): 251–266. hlm. 252

ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.⁹ Menurut Rivai dalam Putu Berlina, dkk,¹⁰ disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi karena disiplin sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui sikap disiplin seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk didalam diri seseorang merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan dalam penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas karyawan. penelitian dari Sari, dkk¹¹ menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Riswandi dan Laili¹² menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Perlindungan dan pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hak dan tanggung jawab di dalam perusahaan untuk

⁹ Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, and Francis M Hutabarat, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tanua Independent Maju Sejahtera,” *Sibatik Journal* 3, no. 5 (2024): 631–640. hlm. 633

¹⁰ Putu Berlina Olivia Nirmala Yanti, I Putu Gede Parma, and Komang Krisna Heryanda, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja,” *Bisma: Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019). hlm. 96

¹¹ Novita Purnama Sari, Husna Purnama, and Maria Elina, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pemuka Manis Indah Di Lampung,” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 1, no. 02 (2017): 53–60.

¹² Kania Icha Riswandi and Choirun Nisful Laili, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Rajut Benang Pada CV Mega Lestari Plasindo Jombang,” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 6, no. 2 (February 10, 2024): 254–262.

menjaga dan melindungi karyawannya di lingkungan kerja. Pemberian perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan.¹³ Hal ini juga didukung oleh salah satu bagian dari teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan akan rasa aman. Selain itu Gary Dessler¹⁴ juga menyebutkan bahwa salah satu tugas yang penting dari manajemen sumber daya manusia adalah mengurus kesehatan dan keselamatan karyawan. Hal ini terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang baik serta sehat dengan rasa aman dan nyaman ketika bekerja maka karyawan akan menghasilkan *output* yang baik juga. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih bahwa apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.¹⁵ Maka dari itu tujuan utama dari pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan kerja dalam rangka mengurangi kecelakaan dan hal-hal yang tidak diinginkan ketika bekerja.

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dihindari yang dapat mengakibatkan luka-luka, sakit, dan kerugian. Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, pengertian Kecelakaan Kerja adalah

¹³ Silvia Handayani Selian, “Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Cv. Bbb Lombok Timur” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023). hlm. 4

¹⁴ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015). hlm 4

¹⁵ Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,” *Jurnal Warta* (2018).

kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Orang yang ditimpa kecelakaan akan berakibat luka-luka, kelainan tubuh dan cacat, bahkan kematian.¹⁶ Tetapi pada saat ini data angka kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia terus mengalami kenaikan, hal ini dapat dilihat dari indikasi data BPJS Ketenagakerjaan, bahwa jumlah klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) kecelakaan kerja makin marak dalam lima tahun terakhir, pada 2019 saja tercatat 182.835 kasus. Kemudian naik menjadi 221.740 klaim pada 2020 dan 234.370 klaim pada 2021. Lantas pada 2022, jumlahnya naik lagi menjadi 297.725 klaim. Sepanjang Januari-November 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja yang mengajukan klaim JKK sudah mencapai 360.635 kasus. Kebanyakan kasus klaim JKK tersebut terjadi dalam perusahaan dan di perkebunan.¹⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan dalam penelitian yang membahas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan. penelitian dari Kusumawardani dan Budiono¹⁸ menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan

¹⁶ Pemerintah Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*, 2015.

¹⁷ “Kecelakaan Kerja Makin Marak Dalam Lima Tahun Terakhir,” last modified 2024, accessed November 4, 2024, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>.

¹⁸ Ananda Febri Kusumawardani and Nugrahadi Dwi Pasca Budiono, “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Industri Fabrikasi Baja,” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia* 19, no. 4 (December 31, 2024): 24.

Ukhisia, dkk¹⁹ menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Terutama dalam perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur seperti PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Lingkungan kerja di industri manufaktur seringkali memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan karyawan, seperti kecelakaan atau cedera yang disebabkan oleh penggunaan peralatan berat atau bahan tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengutamakan keselamatan karyawan dengan memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menerapkan standar keselamatan dan kesehatan yang ketat. Hal ini penting untuk menjaga produktivitas dan efisiensi perusahaan, karena kondisi kerja yang aman dan sehat memungkinkan karyawan bekerja dengan tenang dan fokus.²⁰

PT Sukses Mitra Sejahtera adalah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang Industri pengolahan kayu lapis (plywood). PT Sukses Mitra Sejahtera (Perseroan) didirikan di Kediri berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 6 tanggal 10 Agustus 2010, akta perubahan struktur jabatan dari Direktur ke Direktur Utama dalam Akta No. 11 tahun 2015, dan akta perubahan alamat kantor pusat dari Jl. Raya Mulyosari No. 392 Surabaya ke Dsn. Cangak Ds. Krandang Kec. Kras Kab. Kediri.

¹⁹ Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, and Arif Hidayat, “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares,” *Jurnal Teknologi Pertanian* 14, no. 2 (2013): 95–104.

²⁰ Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2019). hlm 143

PT Sukses Mitra Sejahtera juga telah mendapatkan akreditasi verifikasi legalitas kayu SVLK yang telah ditetapkan dalam peraturan direktur jenderal bina usaha kehutanan No. P.14/VI-BPPHH/2014 dari *Sucofindo Certification International Service* yang juga untuk mengembangkan *eksport* hingga ke mancanegara seperti Penang Malaysia, Korea, Jepang, dan Vietnam yang kemudian dikembangkan lagi pemasarannya ke Timur Tengah pada tahun 2015. dengan kemajuan atau prestasi yang telah diperolehnya serta jumlah karyawan yang sudah mencapai 1400 karyawan menjadikan perusahaan ini sudah terbukti keandalannya dalam mengelola Sumber Daya Manusianya, hal ini menjadikan perusahaan ini menarik untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, terdapat masalah yang terjadi pada PT Sukses Mitra Sejahtera mengenai jumlah produksi yang dihasilkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Total Hasil Produksi Pertahun

Tahun	Jumlah Produksi (M ³)
2021	69.383.3319
2022	65.7280900
2023	56.322.1393

Sumber: Data Internal Perusahaan

Tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah produksi tahunan dari tahun 2021-2023 terus mengalami penurunan. Selain itu dari hasil wawancara kepada karyawan dan pihak manajemen PT Sukses Mitra Sejahtera tingkat ketidakdisiplinan karyawan yang dilihat dari jumlah keterlambatan serta tidak hadir yakni rata-rata mencapai 5% dalam seharinya, yang berpotensi akan menyebabkan rencana kegiatan operasional tidak berjalannya dengan baik.

Selain itu dari hasil wawancara juga terdapat kasus kecelakaan kerja yang terjadi, padahal seperti yang telah dijelaskan diatas kenyamanan dan keamanan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penerangan dan ventilasi udara diruang kerja yang cukup serta tersedianya alat pengamanan yang memadai menjadi daya penggerak karyawan untuk bekerja dengan aman dan nyaman.

Berdasarkan penelitian dari Andini, dkk²¹ menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan produktivitas ditentukan oleh variabel disiplin kerja sebesar 88,4%. Sedangkan pada penelitian dari Rosento, dkk²² menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keselatan dan kesehatan kerja sebesar 61,7%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain

Selain itu penelitian dari Diana Ayu Pramesti, dkk²³ menyatakan bahwa disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pada penelitian dari Laili²⁴, menyatakan bahwa disiplin kerja dan keselamatan

²¹ Yulia Andini, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu,” *Jurnal Agriuma* 2, no. 1 (2019): 14–23.

²² Rosento Rosento et al., “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Swabumi* 9, no. 2 (September 20, 2021): 155–166.

²³ Diana Ayu Pramesti, Sonny Subroto Maher L, and Nuril Aulia Munawaroh, “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Mugi Lestari Papar,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2, no. 4 (October 1, 2023): 166–177.

²⁴ Nuril Hikmatul Laili, “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Garis Harmoni” (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

kersehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. selain itu pada penelitian dari Adhitya Indra Utama dan Choiroel Woestho²⁵ menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Dilihat dari penelitian terdahulu, menjadikan penelitian terkait variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas perlu dilakukan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu. Selain itu, belum ada penelitian yang mengangkat topik ini dengan objek PT Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diuraikan beberapa masalah yang di identifikasi adalah:

1. Terjadinya penurunan jumlah produksi tahunan pada PT Sukses Mitra Sejahtera selama tiga tahun terakhir, yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas karyawan.

²⁵ Adhitya Indra Utama and Choiroel Woestho, “Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung,” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 1, no. 1 (2023): 100–116.

2. Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, ditunjukkan oleh rata-rata keterlambatan dan ketidak hadiran karyawan sebesar 5% per hari, yang berdampak pada terganggunya kegiatan operasional perusahaan.
3. Meningkatnya angka kecelakaan kerja secara nasional, yang juga berpotensi terjadi di PT Sukses Mitra Sejahtera, jika aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan secara serius.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera?

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka secara praktis kegunaan atau manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis:

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atau informasi tambahan bagi perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera dan perusahaan lain dalam industri serupa dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan khususnya bagi pihak-pihak yang tertarik untuk diteliti lebih lanjut terutama pada masalah pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan masalah bertujuan supaya peneliti dan para pembaca mengetahui cakupan dan memfokuskan pada permasalahan dari suatu penelitian.

1. Ruang lingkup

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data dari PT Sukses Mitra Sejahtera serta data wawancara dan kuersioneer dari beberapa karyawan.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini di fokuskan untuk membahas pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Produktivitas

Edy Sutrisno²⁶ menjelaskan bahwa produktivitas merupakan kuantitas atau volume produk atau jasa utama yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, yang dapat diukur menurut tiga tingkatan yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi.

b. Disiplin Kerja

Edy Sutrisno²⁷ berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017).

²⁷ *Ibid.*

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sinambela²⁸ menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

2. Definisi Operasional

a. Produktivitas

Produktivitas sebagai ukuran efisiensi dalam menghasilkan barang atau jasa, dengan membandingkan output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Pengukuran produktivitas karyawan menggunakan indikator yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Pengukuran disiplin kerja menggunakan indikator yang meliputi tujuan dan kemampuan, taladan

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).

pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusaan.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman, baik bagi pekerja, masyarakat, maupun lingkungan sekitar, sehingga pekerja dapat bekerja dengan nyaman. Pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menggunakan indikator yang meliputi Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya, Perlindungan pada pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan. Penyediaan program sosialisasi pencegah kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja Lingkungan secara medis, Lingkungan kesehatan tenaga kerja, Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, Hubungan Kemanusiaan

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB ini membahas pokok-pokok persoalan dalam penelitian, yang mencakup latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan, definisi istilah, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

BAB ini menyajikan uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, telaah terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, serta pemaparan kerangka konseptual yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini memaparkan secara rinci jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, metode penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel, identifikasi variabel beserta skala pengukurannya, serta prosedur pengumpulan data. Selain itu, dijelaskan pula teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah dan menafsirkan hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam BAB ini dipaparkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, termasuk temuan-temuan yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Penyajian hasil disusun secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

BAB ini berisi pembahasan atas hasil penelitian yang telah diperoleh, dengan mengaitkannya secara kritis terhadap teori-teori yang telah dikaji dan penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, bagian ini juga menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB VI PENUTUP

BAB penutup memuat kesimpulan yang dirumuskan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian. Di samping itu, penulis juga menyampaikan saran sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang yang relevan. Bagian akhir mencakup daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian karya, dan daftar riwayat hidup penulis.