

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Muhammad Kurniawan Maulidin**  
**NIM : 19110051**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Dr.INDRIANA KRISTIAWATI,SE, MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Kurniawan Maulidin  
NIM : 19110051  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Anasis Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



**Muhammad Kurniawan Maulidin**  
**NIM 19110051**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI**

### DISUSUN OLEH :

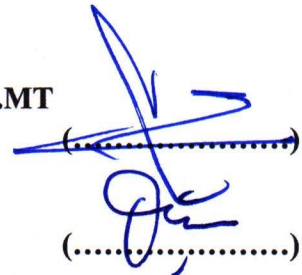
**NAMA : MUHAMMAD KURNIAWAN MAULIDIN  
NIM : 19110051**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal :

### DEWAN PENGUJI

**KETUA : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK : 8891880018**

**SEKRETARIS : DIAN ARISANTI, S.Kom,MM  
NIDN : 0709058202**



(.....)

(.....)

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : Muhammad Kurniawan Maulidin  
NIM : 19110051**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,  
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr.INDRIANA KRISTIAWATI,SE, MM  
NIDN : 07050567701**



(.....)

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



**SOEDARMANTO, S.E, MM**  
**NIDN: 0322036902**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

## **ABSTRAK**

**MUHAMMAD KURNIAWAN MAULIDIN, 19110051**  
**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN**  
**KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DI PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**  
**Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja,**  
**Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal diperlukan hal yang paling menunjang yaitu sumber daya manusia. Sebab manusialah yang menjadi penggerak dalam sebuah organisasi. Didalam organisasi, sumber daya manusia tetap perlu dikoordinasi dan dikelola dengan benar agar bisa mewujudkan keberhasilan organisasi sesuai dengan rencana strategisnya. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini akan mengidentifikasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada peneliian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden yang merupakan seluruh pegawai perusahaan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari data penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan multikoloniaritas. Untuk uji hipotesis, variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t-hitung sebebsar 4,464 dan nilai sigifikansi  $0,001 < 0,05$ ; variabel variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan dengan hasil nilai t-hitung sebebsar 3,312 dan nilai sigifikansi  $0,008 < 0,05$ ; variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja keryawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t-hitung sebebsar 6,796 dan nilai sigifikansi  $0,000 < 0,05$ ; dan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya hasil uji F (simultan) nilai f-hitung sebebsar 110,135 dan nilai sigifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI”**. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Dr. Indriana Kristiawati, SE, MM selaku Dosen Pembimbing saya yang super gercep dan bersuara lantang terima kasih atas bimbingannya ;
4. Pimpinan dan HRD PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI, yang telah memberikan izin dan bantuan untuk menyusun penelitian skripsi ini;
5. Bapak Andre, selaku Pimpinan PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI.
6. Dan para staff lainnya yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini;
7. Para dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
8. **H. Yudi Prahmono dan Hj. Siti Fadilah**, selaku kedua orang tua tercinta saya senantiasa memberikan doa yang hebat, memberi semangat dan bantuan dan menyaksikan perjalanan saya menyelesaikan skripsi ini;
9. Teman-teman mahasiswa angkatan 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
10. **Istri tercinta saya Novita Sari** yang juga memberikan semangat serta dukungan penuh dalam untuk menyelesaikan skripsi ini;
11. Teman-teman kelas saya Silvia, Nuel, Vani, Vira, Adil, Nanda, Mifta, Fahmi, Djuhari, Heri yang juga membantu saya memberikan dukungan agar dapat lulus Bersama.
12. Dan Karyawan saya di FOTO COPY YUSUF yang selalu memberikan dukungan penuh kepada saya;

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 20 September 2023  
Penulis,

**Muhammad Kurniawan Maulidin**  
**NIM : 19110051**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB IPENDAHULUAN</b> .....	1
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	5
1.5. Manfaat Penelitian .....	6
1.6. Sistematis Penelitian .....	6
<b>BAB IILANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
2.1.Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	8
2.1.1.Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	9
2.1.2.Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	9
2.1.3.Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	10
2.1.4.Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	11
2.2.Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....	12
2.2.2.Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3.Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	15
2.3.Kepuasan Kerja .....	16
2.3.1.Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.3.2.Indikator Kepuasan Kerja .....	18
2.3.3.Faktor – Faktor Kepuasan Kerja .....	18
2.4.Produktivitas Kerja Karyawan .....	19
2.4.1.Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	19
2.4.2.Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	20
2.4.3.Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Karyawan .....	20
2.5.Penelitian Terdahulu .....	22
2.5.1.Penelitian Terdahulu Irvan Adiwinata, 2014 .....	22
2.5.2.Penelitian Terdahulu Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin, 2017 .....	23
2.5.3.Penelitian Terdahulu Catur Hadi Prabowo, 2018 .....	23
2.5.4.Penelitian Terdahulu Sri Wahyuningsih, 2018 .....	24



2.5.5. Penelitian Terdahulu Rizal Nabawi, 2019 .....	24
2.5.6. Penelitian Terdahulu Effendi Sinuhaji (2019) .....	25
2.5.7. Penelitian Terdahulu Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra. 2021 .....	26
2.5.8. Penelitian Terdahulu A.A Made Alit Putra, Nengah Landra dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022) .....	27
2.6. Hubungan Antar Variabel .....	30
2.6.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan .....	30
2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan ...	31
2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	31
2.7. Kerangka Berpikir .....	33
2.8. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Variabel Penelitian .....	36
3.3. Populasi Dan Sampel .....	38
3.3.1. Populasi.....	38
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4.1. Studi Pustaka.....	39
3.4.2. Angket/Kuesioner .....	40
3.5. Teknik Analisis Data.....	40
3.5.1. Uji Validitas .....	41
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	41
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.4. Regresi Linier Berganda .....	42
3.5.5. Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	43
3.5.6. Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2. Data-Data .....	45
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
4.3. Deskripsi Variabel.....	47
4.4. Uji Data .....	63
4.4.1. Uji Persyaratan Analisis.....	64
4.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.3. Regresi Linier Berganda .....	69

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi .....	71
4.4.5 Uji Hipotesis .....	71
4.5. Pembahasan.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1) .....	47
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) .....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Logo PT. Surya Sejati Sejahtera .....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Riset sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan, untuk mengetahui keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal diperlukan hal yang paling menunjang yaitu sumber daya manusia. Sebab manusialah yang menjadi penggerak dalam sebuah organisasi. Perlu adanya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar bisa menciptakan manusia yang produktif. Dengan adanya sumber daya manusia yang produktif maka karyawan bisa mumupuni dalam mengemban dan menyelesaikan tugas maupun masalah yang dihadapi. Suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia bisa memberi pengaruh yang cukup signifikan dalam suatu organisasi. Sehingga dalam kurun waktu tertentu, seorang karyawan yang mendapatkan bekal proses pengembangan mampu mencetak skil dan prestasi ( Eri Susan.2019).

Tanpa keberadaan dan dukungan dari sumber daya manusia, organisasi tidak mampu dalam mencapai kesuksesannya. Bagian vital dari suatu organisasi adalah manusia, selayaknya bahan bakar yang akan menjadi sumber energi. Didalam organisasi, sumber daya manusia tetap perlu dikoordinasi dan dikelola dengan benar agar bisa mewujudkan keberhasilan organisasi sesuai dengan rencana strategisnya. Meskipun di era modern banyak organisasi atau perusahaan yang menggantikan manusia dengan mesin, tetap saja peranan manusia tidak bisa digantikan. Sebab manusia memiliki kemampuan intelektual dan perasaan yang tidak dimiliki oleh mesin (Dewi Hanggraeni.2012). Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi dari keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Sejak awal kehidupan manusia, mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tentu saja saat bekerja, manusia mengalami kecelakaan kerja, dalam bentuk cedera maupun luka. Dengan begitu manusia mulai sadar akan adanya kecelakaan

kerja sehingga manusia dengan pikirannya berusaha mencegah agar hal tersebut tidak terulang kembali. Dalam beberapa sejarah kesehatan dan keselamatan kerja menjadi suatu hal yang diteliti oleh peneliti pada jaman tersebut. Sebab beberapa masyarakat menganggap kecelakaan kerja bisa menimbulkan kesukaran dan penderitaan bagi pekerja, dan juga menjadi resiko pekerjaan yang ditanggung oleh pribadi masing-masing pekerja. Terdapat ketidakadilan dalam hal kecelakaan kerja, perusahaan bisa dengan mudah mengganti atau mencari pekerja baru apabila kehilangan karyawan karena kecelakaan kerja. Namun hal tersebut tidak manusiawi dengan membiarkan kecelakaan kerja kerap kali terjadi selama pekerjaan berlangsung. Meskipun pekerjaan dilakukan dalam perorangan maupun kelompok menjaga keselamatan kerja tidaklah sukar. Sehingga seiring berjalannya waktu, mulai adanya revolusi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. (Sri Rejeki.2016)

Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi satu syarat dalam hubungan perdagangan dan jasa yang harus dipenuhi oleh seluruh aspeknya di masa globalisasi mendatang. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu pemikiran dan pencegahan guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani para pekerja dan manusia pada umumnya untuk menuju kesejahteraan. Bisa dikatakan kesehatan dan keselamatan kerja ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam dunia pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan saat kerja. Saat ini kesehatan dan keselamatan kerja jadi permasalahan yang cukup menyita perhatian bagi berbagai organisasi. Sebab kesehatan dan keselamatan kerja mencakup permasalahan dari segi perikemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi dan juga citra dari organisasi itu sendiri. (Gabby. 2014). Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, lingkungan kerja dan cara dalam mengerjakannya. Keselamatan kerja lebih terikat dengan sasaran lingkungan kerja dan bersifat teknik. Sedangkan kesehatan kerja didefinisikan sebagai kondisi mental, fisik dan social seseorang dalam berhubungan interaksi dengan lingkungan pekerjaan, dimana kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan penyakit atau gangguan kesehatan lainnya. Kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh dalam berlangsungnya kehidupan suatu organisasi, sebab lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para manusia yang bekerja didalamnya. Seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan secara penuh di lingkungan kerja. Dengan begitu lingkungan kerja memiliki pengaruh penuh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan negative kinerja karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perlu adanya perhatian terhadap lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi karena karyawan yang merasakan suasana dan beraktivitas di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja berkaitan dengan Komite organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan layak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan bisa bertahan dengan baik atau bisa dikatakan betah bekerja dengan organisasi atau perusahaan tersebut (Rizal Nabawi.2019). Mangkunegara (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh benda dan bahan yang dihadapi, lingkungan dan sekitarnya tempat dimana seseorang bekerja, baik metode bekerja maupun pengaturannya bagi perorangan maupun kelompok. selain itu Sedamayanti (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan berkualitas akan menjadi pendorong motivasi, efisiensi dan prestasi bagi produktivitas kerja karyawan yang bekerja.

Kepuasan merupakan suatu ungkapan mengenai puas atau tidaknya mengenai suatu sisi hal. Selain kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu cara dari karyawan dalam menyampaikan perasaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkannya pekerjaan yang dilaksanakan maupun hal yang tidak menyenangkan yang kerap terjadi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhinya (Eri Susan.2019). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendorong karyawan dalam bekerja dan kondisi pribadinya. Koesmono (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan

mengenai perasaan dan sikapnya terhadap pekerjaan yang ditekuninya dan berhubungan secara langsung dengan lingkungan kerja melalui keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan interaksi dengan sesama rekan kerja maupun atasan, mengikuti peraturan yang ada merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagian dari sifat individu dalam mengukur tingkat kepuasan masing-masing nilai yang berlaku pada pribadinya. Karena adanya perbedaan pada setiap individu, maka semakin banyak pula kriteria pekerjaan yang diinginkan setiap individu dan juga meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dengan adanya pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan benar, lingkungan kerja yang memadai serta kepuasan kerja yang baik maka dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menggambarkan mengenai rasio atau jumlah barang yang diproduksi dengan sumber daya yang telah dipakai. Produktivitas sendiri biasanya hasil dari kombinasi antara masukan dan keluaran dengan focus pengeluaran yang dihasilkan dengan tingkat tertentu (Sunyoto.2012). Menurut Sutrisno dalam Azhari (2017) kemampuan karyawan bisa dijadikan sebagai indikator dalam produktivitas kerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas bergantung pada kemampuan serta profesionalisme mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan. Hasil yang dikerjakan juga bisa menilai produktivitas kerja, karena dengan adanya keinginan untuk meningkatkan hasil usaha berarti karyawan menikmati pekerjaan tersebut. Dengan mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan dan harapan yang akan terjadi kedepannya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memaksimalkan segala hal yang ada untuk mencetak output yang maksimal.

PT. Surya Sejati Sejahtera merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2005 dan bergerak dibidang penjualan dan servis segala jenis alat keselamatan kelautan. PT. Surya Sejati Sejahtera telah memenuhi standar internasional yang berdasarkan regulasi SOLAS (*Safety Of Live At Sea*) yang dirancang oleh IMO (*Internasional Maritime Organization*). Dalam melaksanakan operasional perusahaan perlu adanya kesehatan dan keselamatan yang aman, lingkungan kerja



yang optimal serta kepuasan kerja yang baik agar produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejahtera tetap stabil, bahkan meningkat.

Melalui penjabaran diatas maka penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahtera”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Terkait problematika diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang ada, yaitu :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahtera ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahtera ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahtera ?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahtera ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dari penjelasan analisis yang di jelaskan di latar belakang, peneliti memberi batasan masalah pada penelitian yang di lakukan tentang produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejahtera, khususnya pada variabel dependennya yaitu: kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari adanya penelitian yang penulis ingin kemukakan adalah :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejahtera

2. Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun dalam segi manfaatnya penelitian ini memiliki beberapa peranan, yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Harapan penelitian ini bisa menjustifikasi konsep Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati.

#### **2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan PT. Surya Sejahtera Sejati hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan positif bagi perusahaan dalam meningkatkan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **1.6. Sistematis Penelitian**

Skripsi atau penelitian ini dalam penulisan dan susunanya terdiri dari lima bab, antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang dan perumusan masalah, maksud dan tujuan dalam penelitian serta sistematika dari penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Penjelasan dalam bab dua ini tentang teori yang mendasari dan berkaitan dengan pokok pembahasan yang terdiri atas penjelasan tentang variabel-

variabel yang di bahas dalam penelitian, hipotesis penelitian, dan model analisis yang di gunakan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab yang ketiga ini di uraikan dan di jelaskan tentang desain penelitian, definisi operasional, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran variabel, penggunaan metode dan alat yang di gunakan dalam pengumpulan data, populasi, sample, teknik yang di gunakan dalam pengambilan sample, teknik pengambilan dan sistem olah data, serta teknis cara menganalisis.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab empat ini di uraikan mengenai pandangan umum tentang perusahaan, data secara spesifik dan cara analisisnya dan menyuguhkan bahasan untuk melakukan uji sesuai yang di ajukan, yaitu uji hipotesis.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir ini peneliti menyajikan suatu kesimpulan serta saran mengenai hasil daripada penelitian yang di lakukan kepada perusahaan ataupun pihak pihak yang membutuhkan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

##### **2.1.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan kerap kali didefinisikan sebagai keadaan tubuh seseorang yang tidak terjangkit suatu penyakit atau gangguan mental namun juga menunjukkan kemampuan orang tersebut dalam berbaur di lingkungan serta pekerjaannya. Bentuk baru dari aspek kesehatan sendiri adalah pencegahan supaya kesehatan tetap terjaga utuh, tidak hanya mengobati, merawat ataupun menyembuhkan gangguan mental seseorang. Sehingga fokus utama kesehatan menunjukkan kearah pencegahan dari kemungkinan terjadinya suatu penyakit dan memaksimalkan pemeliharaan kesehatan. Kesehatan seseorang bisa dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang didiami, kebiasaan atau tingkah laku, pelayanan kesehatan dan juga genetika. Pengertian dari kesehatan kerja adalah spesialis dalam bidang kesehatan atau praktik kedokteran yang dibuat guna pekerja maupun masyarakat mendapatkan fasilitas kesehatan yang sebaik mungkin dari segi penyakit maupun mental yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja. Seiring berjalannya waktu kesehatan kerja kini berubah menjadi upaya menjaga kesehatan bagi seluruh orang yang sedang bekerja, tidak hanya kesehatan pada faktor industri.

Keselamatan kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan keamanan dalam penggunaan peralatan, mesin, bahan, tempat bekerja dan pengolahan saat melakukan pekerjaan. Penyebutan dari kesehatan dan keselamatan kerja memiliki berbagai macam, ada yang menyebutnya *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (*hyperkes*) dan juga ada yang hanya disingkat K3, serta istilah asing *Occupational Safety and Health*.

Prabowo (2012) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja ialah suatu bentuk pemikiran dan pencegahan guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan fisik maupun psikis manusia, terkhususnya para tenaga kerja

dan bentuk hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sedangkan menurut Sardijto (2012) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kondisi pekerja yang selamat atau bebas dari akibat kecelakaan atau kerusakan dari pekerjaan yang bisa disebabkan oleh keadaan bangunan, keadaan mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Berdasarkan pemikiran Swasto (2010) keselamatan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan serangkaian proses perlindungan karyawan pada segala bentuk kemungkinan terjadinya bahaya yang timbul di lingkungan kerja. Sedangkan Kesehatan menurut Meily (2010) adalah upaya yang dilakukan untuk tetap menjaga kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan social setiap karyawan. Menurut keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu ilmu yang penerapannya pada upaya pencegahan kemungkinan terjadinya penyakit atau kecelakaan saat bekerja. Perkembangan setelah kemerdekaan Indonesia mengakibatkan bertambahnya intensitas kerja sehingga berkaitan meningkatnya resiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu kesehatan dan keselamatan kerja tidak bisa dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industry.

Berdasarkan beberapa pemahaman kesehatan dan keselamatan kerja menurut para ahli dan ilmu, maka kesimpulan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah serangkaian ilmu dan metode yang dilakukan guna melindungi pekerja agar tidak luput dalam kecelakaan kerja dan menjaga keutuhan fisik dan psikis saat bekerja sehingga produksi tetap berjalan dengan baik secara aman, efisien dan efektif.

### **2.1.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kecelakaan kerja adalah hal yang tidak diduga dan terkadang tidak dapat dihindari. Hal tersebut dapat terjadi sebab kondisi yang tidak siap atau terdapat perbuatan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Sehingga kecelakaan kerja bisa diartikan sebagai tindakan atau kondisi yang kurang baik sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja bukanlah hal yang terjadi secara kebetulan, tetapi selalu ada penyebab dari terjadinya

hal tersebut. Penting untuk meneliti dan menemukan dari penyebab terjadinya kecelakaan agar hal yang tidak mengenakan tersebut tidak terulang kembali. Untuk mengurangi bahaya serta resiko kecelakaan maka perlu adanya pencegahan kecelakaan.

Menurut Nuraini (2012) kesehatan dan keselamatan kerja pada dasarnya berfungsi untuk mengungkapkan hal-hal yang mengungkapkan akibat terjadinya kecelakaan kerja. Tujuan dari adanya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

1. Hak dari para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang bekerja yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan.
3. Pemeliharaan pada sumber daya agar dapat digunakan secara aman dan efisien.
4. Mencegah terjadinya kecelakaan atau gangguan kesehatan bagi para pekerja akibat dari mengerjakan pekerjaannya.
5. Menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuannya, sebab hal itu mempengaruhi kesehatan manusia dan berhubungan dengan fisik maupun psikis. Hal tersebut bisa berupa cara bekerja, kondisi dan lingkungan kerja yang bisa menjadi penyebab dari penyakit dan kecelakaan kerja seseorang (Nuraini, 2012).

### **2.1.3. Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Pada dasarnya ilmu kesehatan dan keselamatan kerja mendalami hal-hal yang berkaitan dengan kinerja seseorang seperti kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Apabila ketiga hal tersebut dapat selaras maka dapat mencapai kesehatan kerja yang optimal, tetapi jika tidak selaras maka dapat menimbulkan masalah dalam kesehatan dan keselamatan kerja (Prabowo. 2011).

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berperan dalam upaya perlindungan, pemantauan dan survalian kesehatan dan juga upaya dalam peningkatan daya tahan tubuh dan kebugaran para pekerja.

1. Fungsi dari kesehatan kerja yaitu :
  - a. Mengidentifikasi dan menilai resiko dan bahaya kesehatan di tempat kerja
  - b. Menyarankan perencanaan dan praktik kerja termasuk denah lokasi kerja
  - c. Memberikan edukasi dan pelatihan terkait kesehatan kerja dan APD
  - d. Melakukan peninjauan terhadap kesehatan kerja
  - e. Mengelola dan melakukan tindak darurat serta rehabilitasi.
2. Fungsi dari keselamatan kerja yaitu :
  - a. Mencegah, pengenalan, dan penilaian serta praktik bahaya
  - b. Membuat metode, prosedur dan progam pengendalian bahaya
  - c. Menginformasikan dan menerapkan rekan sekerja dalam hal dan progam pengendalian bahaya
  - d. Mengevaluasi keefektifan progam pengendalian bahaya.

#### **2.1.4. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja difilosofikan sebagai bentuk pemikiran dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani. Akibatnya ada tuntutan yang tinggi untuk menanggulangi kecelakaan kerja yang beraneka ragam dan bentuknya. Berdasarkan pemikiran Mangkunegara (2002), terdapat beberapa indikator yang bisa menjadi penyelamat kerja, yaitu :

1. Kondisi tempat kerja yang meliputi penyusunan dan penempatan barang-barang berbahaya yang kemanannya kurang ataupun ruang kerja yang terlalu padat.
2. Pembuangan limbah kotoran yang tidak pada tempatnya
3. Penggunaan peralatan kerja dengan tingkat kemanan yang baik dan pengawasan yang tepat pada barang yang telah usang.

Selain pengupayakan keselamatan, melakukan identifikasi akan potensi bahaya juga inti dari dari pencegahan kecelakaan. Tetapi indentifikasi tersebut bukanlah ilmu pasti melainkan hal yang subjektif dimana ukuran bahaya setiap orang berbeda dengan yang lainnya, bergantung pada kemampuan dan kondisi serta proses yang dialaminya. Dalam melakukan identifikasi bisa menentukan penilaian yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Berikut metode-metode yang dapat digunakan dalam mengupayakan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan pemahaman Sri Rejeki (2016) :

1. Survey dan inspeksi dengan menyeluruh area kerja dan memberi gambaran mengenai keadaan pencegahan keselamatan kerja
2. Melaksanakan rute patroli keselamatan kerja untuk memastikan seluruh area cakupan area kerja
3. Pengambilan sample pada satu aspek kesehatan dan keselamatan kerja dan fokus pada identifikasi
4. Melakukan inspeksi tempat kerja mengenai hal-hal yang berbahaya dan menilai perbaikan yang perlu dilakukan
5. Memeriksa keadaan sekitar lingkungan kerja dan mengidentifikasi kemungkinan bahaya
6. Membuat laporan mengenai segala kecelakaan dan bahaya yang terjadi baik kecil maupun besar
7. Menerima setiap kritik dan saran dari para karyawan untuk mengetahui bahaya dan kecelakaan kerja yang terjadi mauapun yang dapat mengancam keselamatan kerja

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dan kondisi dimana karyawan menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan meskipun tidak berkaitan secara langsung dengan proses produksi sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan



dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja, sebab itu lingkungan kerja mengambil peran komite organisasi. Lingkungan kerja perlu dikelola dan diperhatikan dengan baik sebab berpengaruh terhadap motivasi dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan keadaan lingkungan kerja, sebab memiliki pengaruh yang besar terhadap para pekerjanya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja tidak hanya seputar tempat kerja fisik karyawan, namun juga hubungan yang terbentuk dengan sesama rekan kerja dan juga atasan bersama bawahannya (Susanti dan Kristiawati, 2019)

Menurut Nitiseno dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di area kerja karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya, semisal dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, teknik dan peraturan kerja yang baik untuk perorangan maupun kelompok. Sebagaimana Henry Simamora (2010) mengutarakan dimana lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi lokasi yang dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja, yang mana kondisi tersebut bisa berupa kondisi fisik bangunan, sarana prasana, motivasi, rasa aman dan loyalitas pekerja. Karena itu lingkungan kerja kerap berhubungan erat dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Pendapat singkat menurut Ahyari (2011) mengenai lingkungan kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja setiap harinya. Manfaat lingkungan kerja menurut Sana (2014) adalah untuk menciptakan gairah dalam bekerja yang bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Sehingga dari berbagai macam pemikiran dan pemahaman para ahli bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau segala peralatan

yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

### **2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja fisik ialah segala bentuk hal-hal fisik yang berada disekitar tempat berkerja yang bisa mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, menurut Sedarmayanti (2009). Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, pusat kerja, kelembabpan udara, udara, pencahayaan dan sebagainya. Dengan mempelajari tingkah laku manusia dan memikirkan secara langsung lingkungan fisik yang sesuai maka bisa memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik ialah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan relasi kerja baik dengan sesama pekerja maupun dengan atasan, menurut Sadarmayanti (2009). Untuk mendukung lingkungan kerja non-fisik yang baik, perlu diciptakannya kondisi dan suasana yang baik, komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan dan pengendalian diri. Dengan begitu terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

1. Penerangan/cahaya tempat bekerja
2. Temperature suhu udara tempat bekerja
3. Kelembapan udara tempat bekerja
4. Sirkulasi udara tempat bekerja
5. Bau yang tidak sedap di tempat bekerja
6. Tata warna di tempat bekerja
7. Dekorasi di tempat bekerja
8. Music di tempat bekerja
9. Keamanan di tempat bekerja

### 2.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja dimana hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2014) sebagai berikut :

#### 1. Cahaya/Penerangan

Perlu diperhatikan untuk memberikan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan yang berguna untuk kelancaran dalam bekerja. Begitu pula dengan cahaya yang redup bisa menghambat pekerjaan dan menghambat dalam bekerja.

#### 2. Pertukaran udara

Setiap makhluk hidup perlu oksigen untuk hidup dan melangsungkan metabolisme. Udara yang tercemar dan bau berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang segar dan sejuk mampu mempercepat pemulihan tubuh saat bekerja. Pertukaran udara yang baik menimbulkan efek segar dan menyehatkan tubuh memberikan kesegaran dan gairah saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas bekerja. Namun di jaman modern saat ini, sarana pertukaran udara tidak terlalu berpenaruh sebab adanya alat yang disebut *air conditioner* (AC)

#### 3. Kebisingan

Bunyi yang tidak diharapkan pendengar atau kebisingan merupakan hal yang menyibukan pekerja. Tidak dikehendaki sebab terlalu berisik, berkurun waktu yang lama sehingga merusak ketenangan, menimbulkan kesalahan. Suara yang bisung hendaknya dihindari agar tidak mengganggu efektifitas bekerja.

#### 4. Pewarnaan

Warna memiliki pengaruh dan sifat yang terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan sebagainya. Karena itu perlu adanya perhatian terhadap penataan warna di tempat kerja. Memilih warna yang tepat agar bisa membuat suasana senang, meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kelelahan.

#### 5. Dekorasi

Dekorasi juga memiliki hubungan dengan pengaturan warna, sebab itu cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan dan sebagainya perlu diperhatikan untuk mempertahankan kenyamanan karyawan saat bekerja.

#### 6. Keamanan

Untuk menjaga suasana kerja tetap aman dan tenang maka perusahaan perlu melakukan serangkaian usaha untuk menjaga keamanan tempat bekerja. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan tempat bekerja yaitu dengan menggunakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### 7. Pekerjaan yang berlebih

Pekerjaan dengan beban yang berat dengan waktu kerja yang melebihi batas dalam menyelesaikannya bisa menimbulkan perasaan tertekan dan tegang pada karyawan sehingga hasil yang ada tidak maksimal

#### 8. Perselisihan

Timbulnya perselisihan antara sesama individu atau kelompok karena ada rasa persaingan diantaranya. Dampak negatifnya terjadi ketegangan dan gangguan komunikasi antar sesama karyawan, dan menimbulkan perpecahan dan ketidak kompak dalam bekerja.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Seberapa jauh karyawan menyukai dan menikmati pekerjaannya adalah bentuk dari kepuasan kerja, bukan dari seberapa keras karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kondisi dan kecenderungan seseorang saat bekerja, hal tersebut merupakan salah satu masalah untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Setiap manager perlu memahami hal apa saja yang bisa menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sebab produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan seperti mendahulukan tercapainya tujuan, memiliki pemikiran yang sistematis, memiliki perasaan, dan keinginan yang bisa mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan

mengharapkan kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi maka terciptalah kepuasan kerja tersebut. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi cenderung lebih efektif daripada yang kepuasan kerjanya rendah.

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang diungkapkan dari dalam diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2014) dimana kepuasan kerja juga bentuk sikap emosional perasaan awal mula pekerja mulai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan wujud dari sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaan, cerminan dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya baik itu pengalaman yang menyenangkan maupun yang menyenangkan, begitulah pendapat Wexly dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012). Kinerja karyawan saat bekerja adalah bentukan dari kepuasan kerja. Dengan rasa yang nyaman dalam lingkungan kerja dan membentuk budaya kerja yang baik dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan telah tetapkan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan melihat pekerjaan yang mereka emban. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Handoko (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan terkait menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang sedang mereka geluti dan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian yang telah dijabarkan sehingga peneliti mentimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosial seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana karyawan melihat pekerjaannya, entah menyenangkan atau tidak bisa dilihat bagaimana karyawan tersebut bersikap terhadap pekerjaannya.

### **2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Adanya perbedaan pada masing-masing individu juga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut sehingga semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Rivai (2009) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Pekerjaan, hal-hal apa saja yang dikerjakan dan control yang dikendalikan oleh karyawan. Tugas yang diberikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar akan membuat karyawan menjadi puas.
2. Supervisi, adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, memberikan perhatian lebih akan membuat karyawan merasa dirinya menjadi satu bagian yang berarti di organisasi tersebut.
3. Organisasi dan manajemen, untuk memberikan kepuasan kerja yang baik, manajemen harus mampu memberikan situasi yang kerja yang stabil.
4. Kesempatan untuk berkembang, dengan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan maka dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, jumlah bayaran yang diterima akibat dari melaksanakan pekerjaannya, sesuai atau setimpal dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan sekerja, kepuasan kerja yang baik bisa timbul dari rasa saling meendukung dan memperhatikan dengan sesama rekan sekerja yang bisa menciptakan lingkungan yang nyaman dan hangat.
7. Kondisi pekerjaan, sarana dan prasarana yang mendukung kondisi yang sesuai dengan jenis tugas yang menjadi tanggung jawab.

### **2.3.3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) :

1. Faktor karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan, kecerdasan, IQ, kepribadian, masa bekerja, pengalaman dan faktor lainnya yang berbeda. Perlu adanya sesuatu yang baru dalam pekerjaannya agar karyawan bisa

berkembang melalui tantangan tersebut. Karyawan perlu menemukan jati dirinya yang baru melalui pekerjaan yang tidak monoton dan tantangan baru.

2. Faktor pekerjaan. Banyak faktor pekerjaan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti tugas yang diemban, jabatan, mutu pengawasan, upah yang diterima, interaksi social dan hubungan kerja. Faktor-faktor tersebut masih memberikan dampak yang berbeda bergantung pada pribadi karyawan.

## **2.4. Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas bisa digambarkan secara umum sebagai bentuk dari hasil nyata maupun barang dengan kuantitas yang sebenarnya. Produktivitas sendiri juga perbandingan antara hasil keluar dan masuk. Masukan diibaratkan sebagai jumlah tenaga kerja, sedangkan keluaran diibaratkan sebagai kesatuan fisik dan bentuk nilai. Produktivitas menjadi tolak ukur dalam menghasilkan suatu pengeluaran. Selain menjadi tolak ukur, produktivitas juga menjadi rasio antara masukan dan keluaran dimana proses keluaran yang menjadi fokus. Dengan mempertimbangkan sumber daya dan biaya yang dikeluarkan, produktivitas menjadi ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan sumber daya yang menjadi pertimbangannya (Abdul. 2018). Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang rajin dengan produktivitas yang baik menjadikan suatu bisnis menjadi sukses menurut Itumbiri (2013). Hanaysha (2016) juga menyatakan apabila ingin melihat suatu perusahaan yang berhasil dengan dilihat produktivitas kerja yang terus meningkat. Kien (2012) juga sependapat, jika dengan meningkatkan produktivitas kerja maka juga memberikan kesempatan yang berupa keunggulan yang kompetitif,

mempertahankan hasil yang kooperatif, mencapai hasil yang maksimal serta memenuhi nilai proporsi *stakeholder*. Sinungan (2014) menyatakan bahwa produktivitas bisa diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa dengan memanfaatkan sumber daya sebaik-baiknya. Produktivitas dikatakan meningkat apabila produksi yang dihasilkan maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

Dengan berbagai pemahaman mengenai produktivitas kerja, maka bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah tolak ukur mengenai hasil yang dikeluarkan dengan hasil yang maksimal secara efisien dan efektif.

#### **2.4.2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu keefektifan dan efisiensi dalam menghasilkan suatu barang. Produktivitas menunjukkan komponen yang menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sebab itu indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah kemampuan karyawan dalam bekerja, peningkatan dari hasil pekerjaan yang telah dicapai selama bekerja, gairah dan semangat dalam bekerja, memberikan dan mengetahui adanya perkembangan diri yang telah dilalui, visi misi dalam bekerja, ketelitian maupaun efisiensi dalam bekerja.

#### **2.4.3. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Karyawan**

Manusia yang menjadin tensga kerja merupakan faktor produksi yang dinamis sebab memiliki kemampuan berpikir dan memiliki semangat dalam bekerja. Produktivitas bekerja dapat meningkat apabila pihak manejemn dapat memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Keahlian, kemampuan yang dimiliki setiap karywan akan pengetahuan dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan keahlian tenaga kerja. Setiap kegiatan memerlukan pekerja dengan kemampuan yang sesuai, oleh karena itu diperlukan perencanaan integral pembangunan yang dilaksanakan di seluruh sector.



2. Sikap, sikap karyawan mengenai pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja. Tetapi kepuasan kerja tersebut tampak tidak nyata, namun dapat dilihat melalui hasil pekerjaan. Sehingga dengan psikologi industry yang baik mampu mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.
3. Situasi dan keadaan lingkungan, hal ini berkaitan dengan keadaan lingkungan yang tenang dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik serta sistem upah yang sesuai. Perbaikan secara berulang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan implemntasiannya.
4. Upah, pemberian upah yang tidak sesuai mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan dan hal ini adalah hal yang sensitive. Dari sisi kemanusiaan maupun sisi kelangsungan hidup perusahaan, hal ini perlu diperhatikan sebab ada keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.
5. Tingkat pendidikan, latar pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja akryawan. Pendidikan dan pelatihan dianggap menjadi suatu investasi bagi sumber daya manusia yang bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia kelak.
6. Jaminan kesehatan, apabila seluruh jaminan kesehatan baik melalui asuransi, rawat inap atau pemeriksaan kesehatan didapatkan oleh para pekerja maka hal itu memnimbulkan rasa nyaman bagi karyawan yang mana dengan sendirinya meningtkkan semnagat dan produktivitas kerja.
7. Lingkungan kerja yang kondusif, terciptanya lingkungan kerja yang baik dari atasan terhadap bawayah yang bisa berkomunikasi dengan baik, keadaan ruang kerja yang nyaman semua ini mendukung produktivitas kerja karyawan.
8. Sarana dan prasarana yang mendukung, ketika seluruh sarana prasana mudah didapat sehingga karyawan dapat bekerja tanpa hambatan hal ini bisa memacu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

9. Manajemen, komunikasi manajemen yang baik, gaya kepemimpinan yang baik bisa ditiru oleh karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
10. Disiplin kerja, dengan karyawan yang disiplin dalam menggunakan waktu, disiplin dalam penggunaan bahan baku dan disiplin dalam segala bidang akan bisa meningkatkan produktivitas kerja.

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

### **2.5.1. Penelitian Terdahulu Irvan Adiwinata, 2014**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Irvan Adiwinata (2014) yang mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sejumlah 87 karyawan dimana meliputi seluruh karyawan di CV. Intaf Lumajang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan demikian manager di CV. Intaf Lumajang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan bonus atau kenaikan pangkat agar karyawan mendapat motivasi kerja dan merasa puas saat bekerja. Perbedaan dalam penelitian ini ialah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Irvan Adiwinata (2014) berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

### **2.5.2. Penelitian Terdahulu Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin, 2017**

Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) telah membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading”. Penelitian ini meneliti sejumlah 40 karyawan gudang di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan dan pimpinan di perusahaan tersebut dan dianalisis dengan teknik regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja dan K3 sebab hal-hal tersebut yang bisa menjadi faktor produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) berfokus pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

### **2.5.3. Penelitian Terdahulu Catur Hadi Prabowo, 2018**

Penelitian yang telah diciptakan oleh Catur Hadi Prabowo pada tahun 2018 yang mengambil judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia”. Sebagaimana dengan judul penelitian tersebut, peneliti mengambil 50 responden dari karyawan bagian produksi di PT. Rickstar Indonesia dengan teknik sampling jenuh yang kemudian dianalisis dengan teknik regresi dan korelasi sederhana dilanjutkan dengan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap

produktivitas kerja karyawan. Sehingga untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan terkait kesehatan dan keselamatan kerja untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dan juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal serta hubungan antar sesama karyawan tetap harmonis. Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Catur Hadi Prabowo (2018) berfokus pada pengaruh pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia.

#### **2.5.4. Penelitian Terdahulu Sri Wahyuningsih, 2018**

Penelitian terdahulu milik Sri Wahyuningsih (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli dari bulan September sampai dengan Desember 2017 yang mana peneliti meneliti sejumlah 50 orang yang merupakan dosen dan pegawai yang bekerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Sri Wahyuningsih (2018) berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **2.5.5. Penelitian Terdahulu Rizal Nabawi, 2019**

Rizal Nabawi (2019) telah membuat penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini diciptakan untuk mengetahui pengaruh

antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja seluruh pegawai sejumlah 81 orang yang merupakan pegawai Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Data yang didapat melalui penyebaran kuisisioner kemudian diolah dengan rumus regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rizal Nabawi (2019) berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **2.5.6. Penelitian Terdahulu Effendi Sinuhaji (2019)**

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” yang diciptakan oleh Effendi Sinuhaji bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi sejumlah 50 orang di PT. X Batam. Peneliti memperoleh data-data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisisioner yang dikembangkan melalui indikator variabel sebagai pengamatan. Kemudian data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan realibilitas dan menganalisis data dengan teknik regresi linier sederhana serta pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. X Batam. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Efendi Sinuhaji (2019) berfokus pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.5.7. Penelitian Terdahulu Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra. 2021**

Septa Diana, et al (2021) melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana sampel yang diteliti adalah seluruh pegawai tetap sejumlah 70 orang. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Dan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra (2021) berfokus pada Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Unit

Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.

### **2.5.8. Penelitian Terdahulu A.A Made Alit Putra, Nengah Landra dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022)**

Penelitian terdahulu milik A.A Made Alit Putra, et al (2022) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bali Image Collection sebanyak 46 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka, observasi, wawancara dan kuisioner. Kemudian dianalisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya stress kerja yang meningkat mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection. Hasil penelitian ini juga menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection. Dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection, yang artinya jika CV. Bali Image Collection memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian A.A Made Alit Putra, Nengah Landra dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022) berfokus pada pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar.

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu akan dijabarkan sebagaimana berikut :

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	ADIWINATA, Irvan.. <i>Agora</i> , 2014, 2.1: 22-30.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.
2	Ramadhan, Faizal, and Sasi Agustin. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)</i> 6.12 (2017).	"Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding."	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable kompensasi terhadap produktivitas kerja. Secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Prabowo, Catur Hadi. <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana</i> 6.3 (2018): 1-11.	"Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia."	Berdasarkan penelitian tersebut, teradap beberapa hasil yaitu : (1) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. (2) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.
4.	Wahyuningsih, Sri. <i>Warta Dharmawangsa</i> 57 (2018).	"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja."	Hasil penelitian menunjukkan apabila lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Nabawi, Rizal. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister</i>	"Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai."	Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan



	<i>Manajemen 2.2</i> (2019): 170-183		terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
<b>No</b>	<b>Peneliti/Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
			dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
6.	Sinuhaji, Effendi. <i>Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen 7</i> , no. 2 (2019): 11-15.	"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
7.	NABELLA, Septa Diana, et al. <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</i> , 2021, 1.1: 30-38.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai
8	Putra, AA Made Alit, Nengah Landa, and Ni Made Dwi Puspitawati, <i>VALUES</i> 3.2(2022): 540-551.	"Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Giayar"	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

## 2.6. Hubungan Antar Variabel

### 2.6.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sardjito (2012) menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan serangkaian upaya dalam menciptakan keadaan yang aman dan tentram bagi para pekerja saat melaksanakan kegiatan bekerja. Sedangkan Sinambela (2017) berpendapat Kesehatan and Keselamatan Kerja merupakan bidang di sebuah organisasi atau perusahaan yang mengelola kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Taryaman (2016) juga

mengemukakan Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah hal-hal yang bersangkutan dengan keselamatan karyawan saat menggunakan peralatan, mesin, material dan serangkaian proses ketika mengerjakan pekerjaan yang menggunakan peralatan canggih lainnya. Dilain sisi terdapat pendapat seupa dari Zainal (2015) dimana kesehatan dan keselamatan kerja mangacu pada keadaan fisik dan psikis pekerja yang melibatkan perusahaan, dimana saat perusahaan meningkatkan upaya kesehatan dan keseamatan kerja untuk meminimalisir kecelakaan kerja atau cedera maupun penyakit jangka panjang atau pendek yang diakibatkan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sinuhaji (2015) merujuk pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) dimana kesehatan dan keselamatan kerja juga diduga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sama halnya juga dengan penelitian Ramadhan (2017) apabila variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

### **2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut pemahaman Mangkunegara (2017) adalah segala kebutuhan peralatan dan lingkungan yang dihadapi oleh pekerja, serta cara bekerjanya dan juga aturan kerja yang ditetapkan. Sama halnya juga dengan pemahaman Sedarmanayanti (2014) mengenai lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja berupa peralatan, perkakas, keadaan, metode kerja serta pengakuan kerja ayng dihadapi oleh pekerja individu maupun kelompok. Nitisemo dalam Calen (2012) juga mengatkaan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dihadapi oleh karyawan secara langsung saat bekerja dan memiliki pengaruh pengaruh bagi individu tersebut saat menjalankan tugas yang diberikan. Sama halnya pendapat Bachtiar (2012) dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat mampu mendorong karyawan

untuk bekerja dengan lebih produktif serta bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik tanpa melenceng dari visi dan misi yang ada. Swandono (2016) juga sependapat, apabila lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa memberikan semangat kerja pada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk ikut dalam mewujudkan cita-cita perusahaan.

Berdasarkan penilitan yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga dengan penelitian yang dibuat oleh Ramadhan (2017) apabila lingkungan kerja bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Juga pada penelitian Nabawi (2019) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

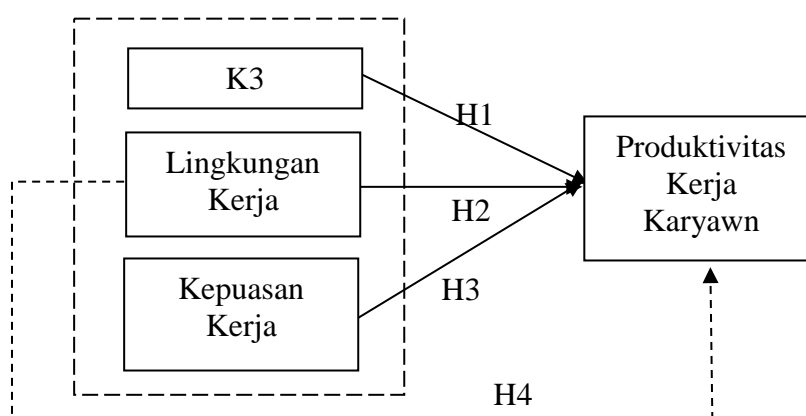
Deskripsi singkat mengenai kepuasan kerja menurut Kaswan (2012) yaitu ekspektasi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan yang dinilai penting. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan kepuasan masing-masing individu tentang kepuasan yang mereka rasakan terkait nilai-nilai yang ada pada dirinya. Sebagaimana juga pemahaman kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) dimana kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan dan menyukai pekerjaan yang dicerminkan melalui moral kerja. Sama halnya juga dengan pernyataan Robbins dan Judge (2011) yang mana kepuasan kerja adalah perasaan baik terhadap pekerjaan yang berasal dari dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan yang sedang diemban. Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja ialah suatu bentuk tingkah laku dan perasaan positif yang mencerminkan pekerjaan dari karyawan melalui penilaian dengan rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaannya.

Melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabela (2021) dimana dengan kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan efektif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) juga menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2.7. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu sehingga diajukan kerangka penelitian yang tersaji sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

## 2.8. Hipotesis

- H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H3 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H4 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, penelitian merupakan kegiatan yang berupa mengumpulkan data, mengolah data, dan menyusun data yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah atau untuk menguji hipotesa. Penelitian harus dilakukan dengan objektif. Karena penelitian berasal dari temuan beberapa data yang diolah. Maka penelitian harus bersifat logis dan tidak memanipulasi sebab ada hasil penelitian harus bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Penelitian selayaknya disusun dan dikemas dengan efisien guna mempermudah pembaca dalam memahami arti dari penelitian tersebut. Penelitian juga dibuat dengan pengembangan dari ilmu pengetahuan yang telah ada dan juga dengan peneliti terdahulu. Pengembangan yang dilakukan untuk memodifikasi ilmu yang telah ada maupun melakukan riset baru yang belum pernah diteliti. Menurut Ade (2021) penelitian digunakan untuk mendeskripsikan mengenai masalah yang sedang diteliti, memaparkan mengenai hal-hal yang menjadi penyebab masalah, menyusun beberapa teori yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa yang berkaitan, memprediksi gejala yang akan terjadi serta mengendalikan gejala berdasarkan temuan yang didapat.

Penelitian dibagi menjadi dua, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana metode kuantitatif menggunakan data yang berdasarkan angka dalam menjelaskan peristiwa yang sebenarnya terjadi. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang menggunakan ilmu statistik sebagai pengolah data angka yang diperoleh melalui penyebaran pertanyaan kuesioner. Sunyoto (2016) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang berupa bilangan atau angka yang dirangkai untuk mempermudah peneliti untuk membuat suatu pemahaman. Begitu juga dengan Creswell (2016) yang mana penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menguji beberapa teori dengan menelaah hubungan antar variabel. Dan Sugiono (2017) berpikiran bahwa penelitian

kuantitatif yaitu metode penelitian yang meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan menganalisis data statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

### 3.2. Variabel Penelitian

Setiap penelitian memiliki latar belakang permasalahan yang menjadi hal untuk diteliti. Beberapa masalah tersebut menjadi suatu objek yang nantinya akan ditelaah. Subjek tersebut bisa dikatakan sebagai variabel. Variabel merupakan bentuk dari suatu karakter yang terbentuk atau yang diperhatikan dalam sebuah penelitian yang nantinya akan memiliki beberapa variasi antar satu objek dengan yang lainnya kemudian diolah sehingga bisa diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan pemahaman Sugiyono (2016) variabel ialah suatu bentuk objek, karakter, orang atau organisasi yang dipilih oleh peneliti untuk ditelaah kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan definisi singkat dari variabel penelitian menurut Arikunto (2013) adalah suatu objek yang menjadi inti permasalahan dalam penelitian. Ada beberapa macam variabel berdasarkan fungsinya, namun dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan penyebab dari variabel terikat, dan sebaliknya. Berikut penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut :

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau bisa disebut dengan variabel *independent*. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi stimulus atau yang menyebabkan timbulnya atau perubahan pada variabel terikat (Sugiyono.2016). berikut beberapa variabel bebas dalam penelitian ini :

##### a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah serangkaian ilmu dan metode yang dilakukan guna melindungi pekerja agar tidak luput dalam kecelakaan kerja dan menjaga keutuhan fisik dan psikis saat bekerja sehingga produksi tetap berjalan dengan baik secara aman, efisien dan efektif. Dalam penelitian ini, mempelajari mengenai bagaimana PT. Surya Sejahtera Sejati menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di perusahaanya. Sebab

kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan langsung dengan keadaan pekerja. Yang menjadi indikator dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan pemahaman Mangkunegara (2002) yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Pembuangan limbah kotoran
- 3) Pemeliharaan peralatan kerja

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau segala peralatan yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Yang perlu diperhatikan disini keadaan lingkungan kerja PT. Surya Sejahtera Sejati. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Berikut indikator dari variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) :

- 1) Penerangan tempat bekerja
- 2) Temperature dan suhu ruangan tempat bekerja
- 3) Kelembapan udara tempat bekerja
- 4) Sirkulasi udara tempat bekerja
- 5) Bau yang tidak sedap di tempat bekerja
- 6) Tata warna di tempat bekerja
- 7) Dekorasi di tempat bekerja
- 8) Music di tempat bekerja
- 9) Keamanan di tempat bekerja

c. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah kondisi emosial seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana karyawan melihat pekerjaanya, entah menyenangkan atau tidak bisa dilihat bagaimana karyawan tersebut bersikap terhadap pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati perlu diperhatikan agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan, sehingga hal tersebut menjadi hubungan timbale balik antara karyawan dengan perusahaan. Yang menjadi indikator dari variabel kepuasan kerja menurut Rivai (2009) yaitu :

- 1) Tanggung jawab pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Manajemen Perusahaan
- 4) Kesempatan untuk berkembang
- 5) Gaji atau insentif
- 6) Rekan sekerja
- 7) Kondisi pekerjaan

## 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau biasa disebut dengan variabel *dependent*. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiono. 2016). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah tolak ukur mengenai hasil yang dikeluarkan dengan hasil yang maksimal secara efisien dan efektif. Yang menjadi indikator variabel produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2009) yaitu :

- a. Kemampuan karyawan
- b. Pencapaian karyawan
- c. Gairah dan semangat kerja karyawan
- d. Adanya perkembangan diri karyawan
- e. Visi misi dalam bekerja
- f. Ketelitian dalam bekerja

## 3.3. Populasi Dan Sampel

### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti untuk menarik suatu kesimpulan. Populasi merupakan cakupan luas dari seluruh objek yang diteliti. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan dari permasalahan yang ada. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Sejahtera



Sejati yang berlokasi di Jalan Teluk Kumai Timur no. 167 Surabaya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati sebanyak 30 orang.

**Tabel 3.1 Jumlah Pegawai**

<b>NO</b>	<b>DIVISI</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Fingerspot Staff	3
2	Branch Manager	1
3	Finance Staff	3
4	Manager Marketing	1
5	Marketing SPV	2
6	Marketing Staff	5
7	Manager Operasional	1
8	Operasional Staff	10
9	Operasional SPV	4
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber : PT Surya Sejahtera Sejati

### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian kecil dari populasi atau yang menjadi perwakilan dari populasi. Sugiono (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2014) mengatakan, teknik sampling jenuh adalah suatu cara dalam memilih sampel jika secara keseluruhan atas anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Hal ini disebabkan populasi yang dimanfaatkan atau diterapkan pada studi ini memiliki kecenderungan nilai yang kecil. Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden.

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah kegiatan pencarian informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan topic permasalahan yang sedang diteliti. Studi pustaka

diperoleh melalui literature atau buku bacaan yang diciptkan oleh ahli yang relevan dengan topik penelitian. Nazir (2013) menyatakan bahwa studi pustaka ialah kegiatan dalam memperoleh data melalui pembacaan literatur, catatan, laporan, dan keperpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh sumber studi pustaka dari perpustakaan kampus maupun google cendikiawan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

### 3.4.2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuisisioner merupakan salah satu cara memperoleh data atau informasi langsung dari sumbernya. Angket adalah metode pengemabilan data berupa memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono. 2015). Jawaban dari kuisisioner berupa angka yang memiliki skala. Skala tersebut adalah skala likert.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2012

### 3.5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, sebelumnya perlu dilakukan uji instrumen penelitian. Seperti pendapat Sugiyono (2015) kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data merupakan hal-hal yang berpengaruh terhadap kualitas hasil penelitian. Teknik analisis data ialah metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengolah data-data yang diperoleh agar bisa menarik suatu kesimpulan. Berikut beberapa metode analisis data :

### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas secara singkat adalah sebuah uji data yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data dalam suatu instrument (Sugiyono. 2015). Validitas menunjukkan relevansi antara pertanyaan terhadap apa yang ingin ditanyakan. Untuk mengetahui hasil uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS 26. Untuk mengukur valid tidaknya suatu data yaitu dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel ( $df = n-2$ ) pada taraf signifikansi 5%. Suatu data dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Dan sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka data tersebut tidak valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu instrument yang dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data sebab instrument tersebut dikatakan baik. Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dalam variabel. Kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban yang didapat stabil dari waktu ke waktu. Yang menjadi tolak ukur uji reliabilitas ini adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Yang diperoleh dari uji statistik SPSS 26. Variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Jika nilai *Cronbach's Alpha* dibawah 0,6 maka jawaban yang diberikan tidak reliabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan penelitian perlu adanya beberapa pengujian terkait variabel-variabel yang sedang dipelajari. Uji asumsi klasik menjadi syarat yang harus dilakukan untuk mengetahui kelayakan data. Berikut beberapa uji yang perlu dilakukan dalam uji asumsi klasik :

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang sedang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Persyaratan dari normalitas adalah asumsi mendekati angka normal terhadap distribusi. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dilihat melalui uji statistik *Kolmogorov*

*Smirnov Test*. Suatu data dikatakan normal ketika hasil *Kolmogorov Smirnov Test* apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

## 2. Uji multikolonieritas

Multikolonieritas bisa menunjukkan keadaan korelasi antar variabel. Untuk mendapatkan regresi yang baik, tidak boleh adanya kolerasi antar variabel bebas. Hasil multikolonieritas bisa dilihat melalui nilai *tolerance* dan lawannya sertavariance *inflation factor* (VIF). Nilai yang menjadi acuan adanya multikoloniertias yaitu nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ . Sehingga suatu data dikatakan terdapat multikoloniertias jika nilai  $VIF > 10$ . Dan sebaliknya, suatu data tidak terdapat multikolonieritas jika nilai  $VIF < 10$ .

## 3. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan sebuah uji statistik yang dilakukan untuk melihat adanya kesamaan atau tidak antar varian setiap variabel. Data yang berbeda disebut heteroskedastisitas, namun data yang sama disebut homoskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hasil uji heteroskedastisitas bisa menggunakan uji *scatterplot*. Terdapat indikasi heteroskedastisitas apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu pada garis sumbu. Tetapi tidak ada indikasi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

### 3.5.4. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ialah metode uji yang digunakan untuk mengetahui perkiraan seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan produktivitas kerja karyawan (Y). bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = keputusan pembelian
- X1 = kesehatan dan keselamatan kerja
- X2 = lingkungan kerja
- X3 = kepuasan kerja
- a = bilangan konstanta
- b = koefisien regresi
- e = *standard error*

### 3.5.5. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi diartikan sebagai presentase seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan presentasi tersebut dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Nilai koefisien antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil membatasi daya penjelas variabel bebas untuk variabel terikat. Namun, untuk nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1, variabel independen dapat berbagi hampir semua informasi tentang variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan menggunakan program uji SPSS 26.

### 3.5.6. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan menggunakan program SPSS maka bisa dibaca pengujian uji hipotesis melalui nilai t-hitung dengan t-tabel ( $df = n - k$ ). Uji t ini menggunakan taraf probabilitas sebesar 0,05 agar bisa dilihat pengaruhnya. Apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel dengan  $\alpha = 0,05$  berarti variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Namun apabila t-hitung kurang dari t-tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

## 2. Uji Simultan (f)

Sama halnya dengan uji parsial, uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun secara bersamaan atau simultan. Dengan menggunakan program SPSS, dilihat melalui nilai f-hitung dengan f-tabel ( $df = (k-1, n-k, \alpha)$ ) dengan taraf probabilitas 0,05. Apabila f-hitung lebih besar daripada f-tabel dengan  $\alpha=0,05$  berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Namun apabila f-hitung kurang dari f-tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Surya Sejati Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembenahan atau service alat keselamatan kapal seperti liferat, lifeboat, rescue boat, fire extinguisher dan sebagainya. Perusahaan ini sudah ada sejak tahun 2005. PT. Surya Sejati Sejahtera berada di Jalan Teluk Amurang no. 24, Perak Utara, Surabaya.



**Gambar 4.1 Logo PT. Surya Sejati Sejahtera**  
Sumber : Google

Selain jasa service, perusahaan ini juga menyediakan peralatan kapal. Dan juga PT. Surya Sejati Sejahtera menjadi salah satu perusahaan pemasok, konsultan dan kontraktor dari peralatan kelautan. PT. Surya Sejati Sejahtera telah memenuhi standar internasional yang berdasarkan regulasi SOLAS (*Safety Of Live At Sea*) yang dirancangkan oleh IMO (*Internasional Maritime Organization*).

#### 4.2 Data-Data

Setelah dilakukannya penyebarakn kuisisioner kepada karyawan di PT. Surya Sejati Sejahterta maka didapatkan sejumlah 30 orang dari seluruh responden

karyawan yang memberi jawaban terkait kuisisioner yang diberikan. Adapun karakteristik dari responden tersebut seperti berikut :

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang sudah didapatkan, terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	18	60%
Wanita	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Dari hasil rekapitulasi responden yang telah memberikan jawaban, dapat dikelompokkan sejumlah responden dengan karakteristik Janis kelamin. Yaitu sejumlah 18 responden atau 60% berjenis kelamin pria dan sejumlah 12 responden atau 40% berjenis kelamin wanita. Sehingga bisa disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera berjenis kelamin pria.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian yang sudah didapatkan, terdapat karakteristik responden berdasarkan usia yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
17 – 22 thn	4	13%
23 – 28 thn	19	64%
>29 thn	7	23%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Dari hasil rekapitulasi responden yang telah memberikan jawaban, dapat dikelompokkan sejumlah responden dengan karakteristik usia. yaitu sejumlah 4 responden atau 13% berusia kisaran 17-22 tahun, sejumlah 19 responden atau 6% berusia kisaran 23-28 tahun dan sejumlah 7 responden



atau 23 % berusia diatas 29 tahun. Sehingga bisa disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera berusia kisaran 23 – 28 tahun.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang sudah didapatkan, terdapat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1 - 2 thn	15	50%
3 – 4 thn	7	23%
>5 thn	8	27%
<b>Total</b>	30	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Dari hasil rekapitulasi responden yang telah memberikan jawaban, dapat dikelompokkan sejumlah responden dengan karakteristik lama bekerja. Yaitu sejumlah 15 responden atau 50% sudah bekerja selama 1-2 tahun, sejumlah 7 responden atau 23% sudah bekerja selama 3-4 tahun dan sejumlah 8 responden atau 27% sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Sehingga bisa disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera bekerja selama 1-2 tahun.

#### 4.3 Deskripsi Variabel

Dari hasil penyebaran kuisioner yang diberikan kepada 30 karyawan PT. Surya Sejati Sejahtera, dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Distribusi frekuensi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1)

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) peneliti memberikan 6 pertanyaan kepada responden. Jawaban responden akan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		5	4	3	2	1	
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Perusahaan memberikan penerangan pada ruangan kerja	18	7	4	1	0	30
		60%	23%	13%	3%	0%	100%
2	Perusahaan mengatur lingkungan kerja yang tidak padat	13	8	8	1	0	30
		43%	27%	27%	3%	0%	100%
3	Pembuangan limbah dan kotoran yang berbahaya pada tempatnya	16	7	6	0	1	30
		53%	23%	20%	0%	3%	100%
4	Tempat pembuangan limbah dan kotoran berbahaya berbeda dengan limbah biasa	11	11	1	0	0	30
		37%	37%	3%	0%	0%	100%
5	Peralatan kerja yang disediakan masih sangat layak untuk digunakan	12	12	5	1	0	30
		40%	40%	17%	3%	0%	100%
6	Penyusunan peralatan berbahaya tersimpan dengan aman	15	10	4	0	1	30
		30%	33%	13%	0%	3%	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Pada tabel diatas bisa diartikan bahwa pada kolom variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada pertanyaan pertama dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- b. Pada pertanyaan kedua dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

- c. Pada pertanyaan ketiga dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
  - d. Pada pertanyaan keempat dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
  - e. Pada pertanyaan kelima dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
  - f. Pada pertanyaan keenam dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
2. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

Pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) peneliti memberikan 20 pertanyaan kepada responden. Jawaban responden akan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Tempat bekerja terasa nyaman karena setiap sudut ruangan diberi lampu penerangan	15	8	6	1	0	30
		50%	27%	20%	3%	0%	100%
2	Tempat bekerja sudah memadai, tidak menyilaukan atau redup	15	11	2	2	0	30
		50%	37%	7%	7%	0%	100%
3	Tempat bekerja terasa nyaman karena suhu ruangan yang tepat	14	10	4	2	0	30
		47%	33%	13%	7%	0%	100%
4	Terdapat pengatur suhu ruangan di tempat bekerja	14	10	5	1	0	30
		47%	33%	17%	3%	0%	100%
5	Kondisi udara di tempat bekerja membuat saya nyaman	15	8	6	0	1	30
		50%	27%	20%	0%	3%	100%
6	Kelembapan di tempat bekerja tidak berpengaruh pada suhu tubuh saya	12	8	7	2	1	30
		40%	27%	23%	7%	3%	100%
7	Pertukaran udara di tempat bekerja sudah baik	13	8	8	1	0	30
		43%	27%	27%	3%	0%	100%
8	Terdapat ventilasi yang tepat di tempat bekerja	16	7	4	3	0	30
		53%	23%	13%	10%	0%	100%
9	Tidak ada aroma menyengat di tempat bekerja	16	8	4	1	1	30
		53%	27%	13%	3%	3%	100%
10	Pekerjaan tidak menimbulkan suatu bau yang tidak sedap	14	7	7	1	1	30
		47%	23%	23%	3%	3%	100%
NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
11	Pengaplikasian warna cat dinding tempat bekerja sudah tepat	15	7	7	0	1	30
		50%	23%	23%	0%	3%	100%

12	Warna tatanan ruangan tidak mempengaruhi kinerja saya	16	5	6	1	2	30
		53%	17%	20%	3%	7%	100%
13	Tempat bekerja terasa nyaman karena tatanan ruangan yang pas	15	8	4	2	1	30
		50%	27%	13%	7%	3%	100%
14	Tempat bekerja terasa nyaman karena tatanan dekorasi yang pas	15	9	3	3	0	30
		50%	30%	10%	10%	0%	100%
15	Tatanan ruangan tidak mempengaruhi kerja saya	13	7	8	1	1	30
		43%	23%	27%	3%	3%	100%
16	Dekorai ruangan tidak mempengaruhi kerja saya	11	12	5	1	1	30
		37%	40%	17%	3%	3%	100%
17	Ada alunan music di tempat bekerja	10	8	7	4	1	30
		33%	27%	23%	13%	3%	100%
18	Music yang dimainkan tidak mengganggu pendengaran saya	11	7	9	2	1	30
		37%	23%	30%	7%	3%	100%
19	Keamanan di tempat bekerja terjamin	14	10	5	1	0	30
		47%	33%	17%	3%	0%	100%
20	Terdapat petugas keamanan di tempat bekerja	17	8	3	2	0	30
		57%	27%	10%	7%	0%	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Pada tabel diatas bisa diartikan bahwa pada kolom variabel lingkungan kerja (X2) rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada pertanyaan pertama dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- b. Pada pertanyaan kedua dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

- c. Pada pertanyaan ketiga dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- d. Pada pertanyaan keempat dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- e. Pada pertanyaan kelima dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 30%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- f. Pada pertanyaan keenam dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- g. Pada pertanyaan ketujuh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- h. Pada pertanyaan kedelapan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

- i. Pada pertanyaan kesembilan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- j. Pada pertanyaan kesepuluh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- k. Pada pertanyaan kesebelas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- l. Pada pertanyaan kedua belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7%.
- m. Pada pertanyaan ketiga belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- n. Pada pertanyaan keempat belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 9 responden

atau sebesar 30%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

- o. Pada pertanyaan kelima belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 30%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- p. Pada pertanyaan keenam belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- q. Pada pertanyaan ketujuh belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- r. Pada pertanyaan kedelapan belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- s. Pada pertanyaan kesembilan belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.



t. Pada pertanyaan dua puluh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 57%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

### 3. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X3)

Pada variabel lingkungan kerja (X2) peneliti memberikan 15 pertanyaan kepada responden. Jawaban responden akan disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang diberikan menarik bagi saya	14	8	6	2	0	30
		47%	27%	20%	7%	0%	100%
2	Pekerjaan yang diberikan bisa menambah pengalaman saya	14	12	3	1	0	30
		47%	40%	10%	3%	0%	100%
NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
3	Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan	14	8	7	2	0	30
		47%	27%	23%	7%	0%	100%
4	Atasan memberikan perhatian kepada karyawan	12	11	5	2	0	30
		40%	37%	17%	7%	0%	100%
5	Manajemen dalam perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman	14	8	8	0	0	30
		47%	27%	27%	0%	0%	100%
6	Manajemen dalam perusahaan bisa memberikan situasi kerja yang stabil	11	12	7	0	0	30
		37%	40%	23%	0%	0%	100%
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang	14	10	4	2	0	30
		47%	33%	13%	7%	0%	100%
8	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan karyawan	16	8	4	2	0	30
		53%	27%	13%	7%	0%	100%
9	Gaji yang diterima sudah sesuai	14	10	4	1	1	30
		47%	33%	13%	3%	3%	100%
10	Tunjangan yang diterima sudah sesuai	15	5	9	0	0	30
		50%	17%	30%	0%	0%	100%

11	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan tepat pada waktunya	19	4	5	1	1	30
		63%	13%	17%	3%	3%	100%
12	Adanya rasa menghormati antar sesama karyawan	12	13	3	2	0	30
		40%	43%	10%	7%	0%	100%
NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
13	Ada hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	12	13	3	2	0	30
		40%	43%	10%	7%	0%	100%
14	Pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban bagi karyawan	16	6	7	0	1	30
		53%	20%	23%	0%	3%	100%
15	Fasilitas tempat bekerja sudah memadai	12	11	6	1	0	30
		40%	37%	20%	3%	0%	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Pada tabel diatas bisa diartikan bahwa pada kolom variabel kepuasan kerja (X3) rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada pertanyaan pertama dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- b. Pada pertanyaan kedua dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- c. Pada pertanyaan ketiga dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

- d. Pada pertanyaan keempat dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- e. Pada pertanyaan kelima dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- f. Pada pertanyaan keenam dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- g. Pada pertanyaan ketujuh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- h. Pada pertanyaan kedelapan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- i. Pada pertanyaan kesembilan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.

- j. Pada pertanyaan kesepuluh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- k. Pada pertanyaan kesebelas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63%, pada jawaban setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- l. Pada pertanyaan kedua belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- m. Pada pertanyaan ketiga belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- n. Pada pertanyaan keempat belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- o. Pada pertanyaan kelima belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

## 4. Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y)

Pada variabel produktivitas kerja (Y) peneliti memberikan 14 pertanyaan kepada responden. Jawaban responden akan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Kemampuan bekerja saya sudah sesuai harapan perusahaan	15	11	3	1	0	30
		50%	37%	10%	3%	0%	100%
2	Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	15	9	3	3	0	30
		50%	30%	10%	10%	0%	100%
3	Ada peningkatan dalam hasil pekerjaan selama saya bekerja di perusahaan ini	11	14	4	1	0	30
		37%	47%	13%	3%	0%	100%
4	Saya memiliki target yang harus dicapai saat bekerja	12	11	6	1	1	30
		40%	37%	20%	3%	3%	100%
5	Saya bergairah saat bekerja	9	11	9	0	1	30
		30%	37%	30%	0%	3%	100%
6	Saya semangat saat bekerja	13	11	5	0	1	30
		43%	37%	17%	0%	3%	100%
7	Pekerjaan yang diberikan tidak mempengaruhi semangat kerja saya	10	10	8	1	1	30
		33%	33%	27%	3%	3%	100%
8	Kemampuan bekerja saya telah berkembang saat bekerja di perusahaan ini	12	11	6	1	0	30
		40%	37%	20%	3%	0%	100%
9	Saya memiliki pengalaman baru saat bekerja di perusahaan ini	16	8	5	1	0	30
		53%	27%	17%	3%	0%	100%
10	Saya memiliki visi saat bekerja	12	13	3	2	0	30
		40%	43%	10%	7%	0%	100%
11	Saya memiliki misi saat bekerja	12	12	5	0	1	30
		40%	40%	17%	0%	3%	100%
NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
		40%	40%	17%	0%	3%	100%
12	Saya memiliki tujuan saat bekerja	12	12	5	0	1	30
		40%	40%	17%	0%	3%	100%

13	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	13	10	6	1	0	30
		43%	33%	20%	3%	0%	100%
14	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif	18	7	4	0	1	30
		60%	23%	13%	0%	3%	100%

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

Pada tabel diatas bisa diartikan bahwa pada kolom variabel produktivitas kerja (Y) rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada pertanyaan pertama dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- b. Pada pertanyaan kedua dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, pada jawaban setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- c. Pada pertanyaan ketiga dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 47%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- d. Pada pertanyaan keempat dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- e. Pada pertanyaan kelima dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden

atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.

- f. Pada pertanyaan keenam dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- g. Pada pertanyaan ketujuh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- h. Pada pertanyaan kedelapan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 37%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- i. Pada pertanyaan kesembilan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53%, pada jawaban setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 27%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- j. Pada pertanyaan kesepuluh dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 7% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- k. Pada pertanyaan kesebelas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden

atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.

- l. Pada pertanyaan kedua belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.
- m. Pada pertanyaan ketiga belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43%, pada jawaban setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, pada jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.
- n. Pada pertanyaan keempat belas dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%, pada jawaban setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23%, pada jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13%, pada jawaban tidak setuju tidak ada yang memilih dan pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3%.

#### **4.4 Uji Data**

Setelah mendapatkan data dari penarikan jawaban atas responden terkait sejumlah pertanyaan kuisisioner, akan dilanjutkan dengan pengujian data. Pengujian data dilakukan untuk mengetahui isi data dan agar bisa ditarik kesimpulannya. Berikut uji data yang dilakukan :

##### **4.4.1 Uji Persyaratan Analisis**

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang ada memenuhi persyaratan. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas. Berikut uji yang dilakukan :

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas secara singkat adalah sebuah uji data yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data dalam suatu instrument (Sugiyono.



2015). Data dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Diketahui r-tabel ( $df = n-2$ ) pada taraf signifikan 5% adalah 0,361. Berikut tabel hasil uji validitas :

a. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1)

Berikut hasil uji validitas dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1	0,884	0,361	Valid
	2	0,787	0,361	Valid
	3	0,760	0,361	Valid
	4	0,821	0,361	Valid
	5	0,903	0,361	Valid
	6	0,857	0,361	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel diatas terkait uji validitas dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja, semua item memiliki r hitung diatas r tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja valid.

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

Berikut hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X2) :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,811	0,361	Valid
	2	0,861	0,361	Valid
	3	0,818	0,361	Valid
	4	0,890	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	5	0,837	0,361	Valid
	6	0,800	0,361	Valid
	7	0,809	0,361	Valid
	8	0,905	0,361	Valid
	9	0,904	0,361	Valid
	10	0,761	0,361	Valid
	11	0,868	0,361	Valid
	12	0,814	0,361	Valid
	13	0,848	0,361	Valid
	14	0,906	0,361	Valid
	15	0,734	0,361	Valid
	16	0,662	0,361	Valid

	17	0,665	0,361	Valid
	18	0,695	0,361	Valid
	19	0,821	0,361	Valid
	20	0,895	0,361	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel diatas terkait uji validitas dari variabel lingkungan kerja, semua item memiliki r hitung diatas r tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada variabel lingkungan kerja valid.

c. Variabel kepuasan kerja (X3)

Berikut hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja (X3) :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,840	0,361	Valid
	2	0,857	0,361	Valid
	3	0,878	0,361	Valid
	4	0,894	0,361	Valid
	5	0,818	0,361	Valid
	6	0,808	0,361	Valid
	7	0,850	0,361	Valid
	8	0,911	0,361	Valid
	9	0,888	0,361	Valid
	10	0,915	0,361	Valid
	11	0,921	0,361	Valid
	12	0,888	0,361	Valid
	13	0,891	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	14	0,942	0,361	Valid
	15	0,902	0,361	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel diatas terkait uji validitas dari variabel kepuasan kerja, semua item memiliki r hitung diatas r tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada variabel kepuasan kerja valid.

d. Variabel produktivitas kerja (Y)

Berikut hasil uji validitas dari variabel produktivitas kerja (Y) :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,897	0,361	Valid
	2	0,889	0,361	Valid
	3	0,893	0,361	Valid
	4	0,845	0,361	Valid
	5	0,883	0,361	Valid

	6	0,867	0,361	Valid
	7	0,671	0,361	Valid
	8	0,830	0,361	Valid
	9	0,908	0,361	Valid
	10	0,838	0,361	Valid
	11	0,889	0,361	Valid
	12	0,936	0,361	Valid
	13	0,888	0,361	Valid
	14	0,873	0,361	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel diatas terkait uji validitas dari variabel kepuasan kerja, semua item memiliki r hitung diatas r tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada variabel produktivitas kerja valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu instrument yang dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data sebab instrument tersebut dikatakan baik. Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dalam dari variabel. Suatu data dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Berikut hasil uji realibilitas:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
K3(X1)	0,910	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,972	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,979	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,973	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel diatas terkait uji realibilitas dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja, semua item memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada semua variabel bersifat reliable.

### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan penelitian perlu adanya beberapa pengujian terkait variabel-variabel yang sedang dipelajari. Uji asumsi klasuk menjadi syarat

yang harus dilakukan untuk mengetahui kelayakan data. Berikut beberapa uji asumsi klasik :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang sedang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan SPSS. Data dikatakan normal apabila nilai signifikan pada *Kolmogorov Smirnov Test* diatas 0,05. Berikut hasil uji normalitas :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,96331208
Most Extreme Differences	Absolute		,155
	Positive		,100
	Negative		-,155
Test Statistic			,155
Asymp. Sig. (2-tailed)			<b>,063<sup>c</sup></b>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test* nilai signifikansi menunjkan 0,063 sehingga bisa disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas bisa menunjkan keadaan korelasi antar variabel. Untuk mendapatkan regresi yang baik, tidak boleh adanya kolerasi antar variabel bebas. Data yang tidak ada kolerasi memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Berikut hasil uji multikolonieritas :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas**

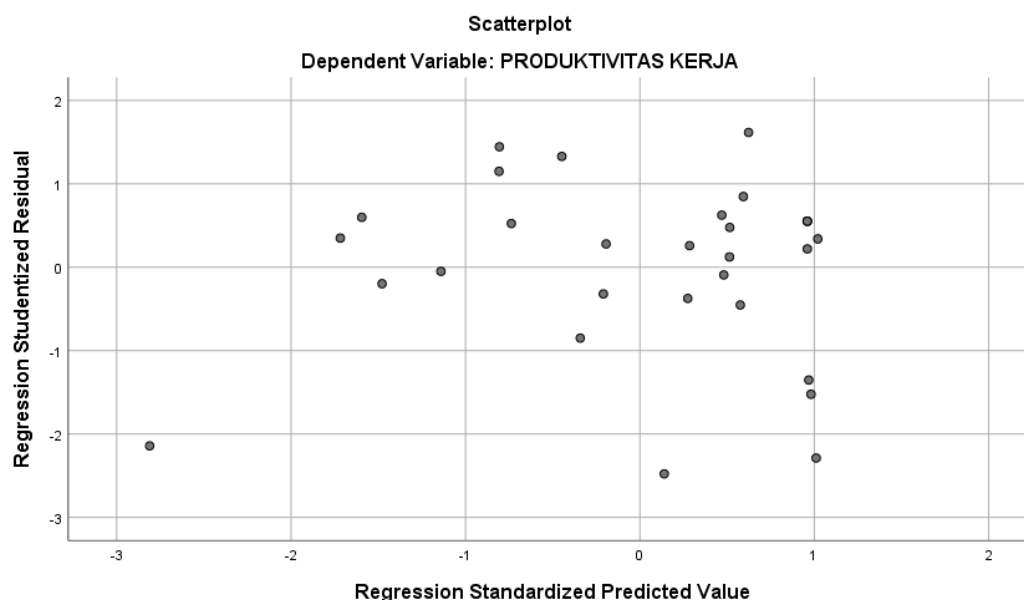
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,123	8,148
X <sub>2</sub>	0,108	9,217
X <sub>3</sub>	0,188	7,322

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dilihat dari hasil uji multikolonieritas bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan sebuah uji statistik yang dilakukan untuk melihat adanya kesamaan atau tidak antar varian setiap variabel. Data yang berbeda disebut heteroskedastisitas, namun data yang sama disebut homoskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Suatu data dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila pada uji *scatterplot* terdapat titik-titik yang menyebar diantara sumbu 0 dan Y. Berikut hasil uji *scatterplot*:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot**

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari gambar hasil uji *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar diantara sumbu 0 dan Y serta tidak membentuk suatu pola

tertentu. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang ada pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4.3 Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ialah metode uji yang digunakan untuk mengetahui perkiraan seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji regresi linier berganda :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,567	3,294		5,994	,057
	K3	,537	,367	,221	4,464	,001
	LINGKUNGAN KERJA	,833	,507	,750	3,312	,008
	KEPUASAN KERJA	1,083	,159	1,211	6,796	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda tersebut maka timbul sebuah persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,567 + 0,537X_1 + 0,833X_2 + 1,083X_3 + e$$

Setelah melakukan uji regresi linier berganda bisa dilihat bahwa koefisien regresi dari variabel bebas X<sub>1</sub> bertanda (+), X<sub>2</sub> bertanda (+) dan X<sub>3</sub> bertanda (+). Bisa diartikan apabila kesehatan dan keselamatan kerja meningkat maka produktivitas kerja bisa menurun, apabila lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja bisa meningkat dan apabila kepuasan kerja meningkat maka produktivitas kerja bisa meningkat. Berdasarkan dari persamaan tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jika nilai dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) menunjukkan angka 0, maka variabel kinerja karyawan tetap 6,567 sebab nilai konstanta menunjukkan nilai 6,567.
2. Penunjukkan angka pada koefisien kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 0,537 dalam penunjukkan angka ini berarti bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), maka pada variabel produktivitas kerja (Y) juga akan terjadi kenaikan sebesar 0,537.
3. Penunjukkan angka pada koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,833 dalam penunjukkan angka ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel lingkungan kerja (X2), maka pada variabel produktivitas kerja (Y) juga akan terjadi kenaikan sebesar 0,833.
4. Penunjukkan angka pada koefisien kepuasan kerja (X3) sebesar 1,083 dalam penunjukkan angka ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel kepuasan kerja (X3), maka pada variabel produktivitas kerja (Y) juga akan terjadi kenaikan sebesar 1,083.

#### 4.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diartikan sebagai presentase seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan presentasi tersebut dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,963 <sup>a</sup>	,927	<b>,919</b>	3,130
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, K3, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). adapun hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,919 atau 91,9%. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Surya Sejati Sejahtera sebesar 0,919 atau 91,9%. Sisanya sebesar 0,081 atau sebesar 8,1% bisa dijelaskan oleh variabel lain, seperti *burn out*, beban kerja, stress kerja dan sebagainya.

#### 4.4.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T Parsial

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Suatu variabel dikatakan berpengaruh apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan signifikan  $<0,05$ . Berikut hasil uji T pasrial :

**Tabel 4.16 Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,567	3,294		5,994	,057
	K3	,537	,367	,221	4,464	,001
	LINGKUNGAN KERJA	,833	,507	,750	3,312	,008
	KEPUASAN KERJA	1,083	,159	1,211	6,796	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Rumus t-tabel :



$$t\text{-tabel} = a/2 ; n-k-1$$

Keterangan:

$a = 0,05$  (5%)

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 30-3-1$$

$$= 0,025 ; 26$$

$$= 2,055$$

Perumusan hipotesis Uji T Parsial :

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

$H_0$  = variabel kesehatan dan keselamatan kerja(X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

$H_1$  = variabel kesehatan dan keselamatan kerja(X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

Berdasarkan hasil uji T variabel kesehatan dan keselamatan kerja, nilai t-hitung 4,464 > t-tabel 2,055 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan : variabel kesehatan dan keselamatan kerja(X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

$H_0$  = variabel lingkungan kerja(X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

$H_2$  = variabel lingkungan kerja(X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

Berdasarkan hasil uji T variabel lingkungan kerja, nilai t-hitung 3,312 > t-tabel 2,055 dengan tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Kesimpulan : variabel lingkungan kerja(X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

H0 = variabel kepuasan kerja(X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

H3 = variabel kepuasan kerja(X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

Berdasarkan hasil uji T variabel kepuasan kerja, nilai t-hitung 6,796 > t-tabel 2,055 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Kesimpulan : variabel kepuasan kerja(X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera

## 2. Uji F Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun secara bersamaan atau simultan. Suatu variabel dikatakan berpengaruh apabila nilai f-hitung > f-tabel dengan signifikansi < 0,05. Berikut hasil uji F simultan :

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3236,145	3	1078,715	110,135	,000 <sup>b</sup>
	Residual	254,655	26	9,794		
	Total	3490,800	29			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, K3, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari kesehatan dan keselamatan kerja

(X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

1. H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Di PT. Surya Sejati Sejahtera

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Di PT. Surya Sejati Sejahtera.

2. F tabel = k ; n – k

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah

variabel bebas

Jadi, f-tabel = 2 ;

30 – 3

= 2 ; 27

= 2,96

Berdasarkan tabel uji ANOVA atau F didapatkan F<sub>hitung</sub> sebesar 110,135 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (110,135 > 2,96) dan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Persamaan 1				Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t Hitung	t Tabel	Sig.	
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	0,537	5,994	2,055	0,001	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,833	4,464	2,055	0,008	Diterima
Kepuasan Kerja (X3)	1,083	3,312	2,055	0,000	Diterima
<i>R Square</i>	0,927				
<i>Adj R Square</i>	<b>0,919</b>				
F		110,135	2,96		
Sig				0,000	

Sumber : Data primer diolah, 2023

#### Hipotesis Pertama :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjadengan koefisien 1 sebesar 0,537 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,055, angka t-hitung adalah 5,994. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

#### Hipotesis Kedua :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjadengan koefisien 1 sebesar 0,833 dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh Lingkungan Kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,055, angka t-hitung adalah 4,464. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai

signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerjamempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Ketiga :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 1 sebesar 1,083 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh Kepuasan Kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,055, angka t-hitung adalah 3,312. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Keempat :

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f-hitung sebesar 110,135 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  . Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hipotesis diterima jika fhitung > ftabel dan nilai signifikansinya kurang dari 5%. Akibatnya, produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### **4.5 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera**

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesehatan dan keselamatan kerja. Hal

ini ditunjukkan dengan adanya hasil uji T (parsial) mengenai variabel kesehatan dan keselamatan kerja dengan hasil nilai t-hitung sebesar 4,464 dan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 yang diartikan bahwa apabila kesehatan dan keselamatan kerja sesuai maka karyawan akan menunjukkan peningkatan pada produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) dan Effendi Sinuhaji (2019), yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

## **2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera**

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil uji T (parsial) mengenai variabel lingkungan kerja dengan hasil nilai t-hitung sebesar 3,312 dan nilai signifikansi 0,008 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sri Wahyuningsih (2018) dan Septa Diana, et al (2021) yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **3. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera**

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil uji T (parsial) mengenai variabel kepuasan kerja dengan hasil nilai t-hitung sebesar 6,796 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 yang

menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang maksimal bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Irvan Adiwinata (2014) dan Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**4. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera**

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada penelitian ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil uji F (simultan) mengenai variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan hasil nilai f-hitung sebesar 110,135 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera. Juga pada pemeriksaan determinasi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Surya Sejati Sejahtera sebesar 0,919 atau 91,9%. Sisanya sebesar 0,081 atau sebesar 8,1% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan seperti dibawah ini:

1. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diartikan apabila kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji T dimana nilai t-hitung 4,469 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diartikan apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif maka produktivitas kerja juga bisa meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji T dimana nilai t-hitung 3,312 dengan tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ .
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diartikan apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja maka produktivitas kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji T dimana nilai t-hitung 6,796 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Sejati Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diartikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang seimbang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F dimana nilai f-hitung 110,135 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$

#### **5.2 Saran**

Dilihat dari penelitian di atas maka dari itu terdapat saran dari hasil temuan antara lain :



1. Bagi perusahaan yang sudah memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan untuk tetap memperhatikan keadaan luar maupun dalam perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tetap konsisten bahkan bisa meningkat. Juga bagi karyawan perusahaan harapannya untuk menjaga bahkan meningkatkan kepuasan dalam bekerja agar bisa membuahkan hasil yang terbaik, baik bagi pribadi maupun bagi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel independent lainnya selain Variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja maupun kepuasan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependent produktivitas kerja seperti variabel stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.
3. penelitian ini harapannya bisa dijadikan sebagai referensi, pedoman, pembandingan, pendukung dan diharapkan agar bisa dijadikan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan masih ada variabel lainnya yang masih memiliki hubungan dengan produktivitas kerja seperti variabel stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- DJATMIKO, Riswan Dwi. 2016. *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Deepublish.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- HANGGRAENI, Dewi. *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing, 2012.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hendarman. 2010. *Penyakit Akibat Kerja & Penyakit Akibat Hubungan Kerja di Tempat Kerja Kesehatan*.
- Itumbiri, M. P. 2013. *Perceived Factors That Affect Employees' Productivity Within Redeemed Integrated Development Agency a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration, School of Business*. School of Business Unversity of Nairobi.
- I Susanti, I Kristiawati. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan*. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen),
- KHAIR, Hazmanan, et al. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2.1: 69-88.
- Kien, B. T. 2012. *Factors affecting the fluctuations of labour productivity in the construction projects*. University of Economic HO CHI MINH CITY.

- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- NABAWI, Rizal. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.2: 170-183.
- Nuraini, Linda. 2012. *Kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan*.
- PANJAITAN, Maludin. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Manajemen, , 3.2: 1-5.
- PURNAMI, Ni Made Ita; UTAMA, I. Wayan Mudiarta. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8.9: 5611-5631.
- REJEKI, Sri. 2016. *Kesehatan dan keselamatan kerja*.
- Robbins, S. & Judge, T. 2011 . *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- SALEH, Abdul Rachman; UTOMO, Hardi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. Among Makarti, , 11.1.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- SOPUTAN, Gabby EM; SOMPIE, Bonny F.; MANDAGI, Robert JM. 2014. *Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)(Study Kasus*

*Pada Pembangunan Gedung Sma Eben Haezar*). Jurnal Ilmiah Media Engineering, 4.4.

Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosityen Publishing

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

SUSAN, Eri. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9.2: 952-962.

SUSANTO, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7.1.

Sutrisno, H. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Kencana

SYAFRINA, Nova. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak*. Jurnal Benefita, 3.3: 455-468.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : MUHAMMAD KURNIAWAN MAULIDIN  
NIM : 19110051  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Jl. Teluk Nibung. 12  
Telp : 0812 3132 3380

Judul SKRIPSI :

1. Analisis keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan ketahanan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejahta
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. Indriana Kristiawati, SF, MM

Menyetujui,  
Kaprosdi

Surabaya, .....  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN: 0322036902

MUHAMMAD KURNIAWAN MAULIDIN  
NIM : 19110051

## Lampiran 2 permohonan ijin penelitian skripsi



### SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 133-1 / STIAMAK / V / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 30 Mei 2023  
Yth. Pimpinan HRD  
PT. Surya Sejahtera Sejati  
di

#### SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - Nama : Muhammad Kurniawan Maulidin
  - NIM : 19110051

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Surya Sejahtera Sejati yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891680018

## Lampiran 3 persetujuan skripsi



# PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI

---

Nomor : 01A/SSS-SBY/VI/23  
Klarifikasi : Bisa  
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi Mahasiswa STIAMAK Barunawati

Kepada :  
Yth. Ketua STIAMAK Barunawati  
Di Tempat

1. Memperhatikan surat STIAMAK Barunawati Nomor: SKL/139.1/STIAMAK/V/2023 tanggal 30 Mei 2023 perihal permohonan ijin penelitian skripsi.
2. Terkait butir 1 (satu) diatas, kami sampaikan persetujuan ijin penelitian skripsi kepada mahasiswa STIAMAK Barunawati a.n Muhammad Kurniawan Maulidin di PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI. Pelaksanaan penelitian dimulai tanggal 05 Juni 2023 dengan mematuhi peraturan yang berlaku di PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI.
3. Demikian disampaikan atas perhatian dan kepercayaannya kami ucapkan terima kasih.

Surabaya, 02 Juni 2023  
PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI



M. Syaifuddin  
Direktur



Lampiran 4 lembar bimbingan skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website: [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail: [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI  
TAHUN 20.....

Nama : MUHAMMAD KURNIAWAN MAULIDIN  
NIM : 19110051  
Tempat Penelitian : PT. Surya sejahtera sejati  
Judul : Analisis keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya sejahtera sejati  
Pembimbing : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE, MM sejati

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	05-mei-23	konsultasi pemilihan judul	
2.	08-mei-23	Acc pemilihan judul skripsi	
3.	16-mei-23	bimbingan bab I	
4.	23-mei-23	Acc bab I	
5.	03-juni-23	bimbingan bab II & III	
6.	19-juni-23	Acc bab II & III	
7.	28-juni-23	bimbingan kuisisioner	
8.	04-juli-23	bimbingan bab IV & V	
9.	29-juli-23	Acc bab IV & V & kuisisioner	

Mengetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, .....2023

Mahasiswa

**Muhammad Kurniawan Maulidin**  
NIM: 19110051

## LAMPIRAN KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/sdr/i

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1 di STIAMAK Barunawati Surabaya, peneliti berusaha mengumpulkan data dan informasi mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati”**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu/sdr/i untuk mengisi pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/sdr/i berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/sdr/i , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti  
Kurniawan....

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Jenis Kelamin : ( ) pria ( ) wanita  
Pendidikan Terakhir :  
Usia :  
Lama Bekerja :  1 Tahun – 2Tahun  3 – 4 Tahun  > 5 Tahun

**TATA CARA PENGISIAN KUESIONER**

- 1) Mohon diberi tanda ( √ ) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai
- 2) Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 3) Setelah melakukan pengisian mohon Bapak / Ibu mengembalikan koesioner kepada yang menyerahkan koesioner.

**Keterangan :**

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

**VARIABEL KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) (X1)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kondisi lingkungan kerja</b>						
1	Perusahaan memberikan penerangan pada ruangan kerja					
2	Perusahaan mengatur lingkungan kerja yang tidak padat					

<b>Pembuangan limbah kotoran</b>					
3	Pembuangan limbah dan kotoran yang berbahaya pada tempatnya				
4	Tempat pembuangan limbah dan kotoran berbahaya berbeda dengan limbah biasa				
<b>Pemeliharaan peralatan kerja</b>					
5	Peralatan kerja yang disediakan masih sangat layak untuk digunakan				
6	Penyusunan peralatan berbahaya tersimpan dengan aman				

### **VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Penerangan tempat bekerja</b>						
1	Tempat bekerja terasa nyaman karena setiap sudut ruangan diberi lampu penerangan					
2	Tempat bekerja sudah memadai, tidak menyilaukan atau redup					
<b>Temperature dan suhu ruangan tempat bekerja</b>						
3	Tempat bekerja terasa nyaman karena suhu ruangan yang tepat					
4	Terdapat pengatur suhu ruangan di tempat bekerja					
<b>Kelembapan udara tempat bekerja</b>						
5	Kondisi udara di tempat bekerja membuat saya nyaman					

6	Kelembapan di tempat bekerja tidak berpengaruh pada suhu tubuh saya					
<b>Sirkulasi udara tempat bekerja</b>						
7	Pertukaran udara di tempat bekerja sudah baik					
8	Terdapat ventilasi yang tepat di tempat bekerja					
<b>Bau yang tidak sedap di tempat bekerja</b>						
9	Tidak ada aroma menyengat di tempat bekerja					
10	Pekerjaan tidak menimbulkan suatu bau yang tidak sedap					
<b>Tata warna di tempat bekerja</b>						
11	Pengaplikasian warna cat dinding tempat bekerja sudah tepat					
12	Warna tatanan ruangan tidak mempengaruhi kinerja saya					
<b>Dekorasi di tempat bekerja</b>						
13	Tempat bekerja terasa nyaman karena tatanan ruangan yang pas					
14	Tempat bekerja terasa nyaman karena tatanan dekorasi yang pas					
15	Tatanan ruangan tidak mempengaruhi kerja saya					
16	Dekorai ruangan tidak mempengaruhi kerja saya					
<b>Music di tempat bekerja</b>						
17	Ada alunan music di tempat bekerja					
18	Music yang dimainkan tidak mengganggu pendengaran saya					
<b>Keamanan di tempat bekerja</b>						
19	Keamanan di tempat bekerja terjamin					
20	Terdapat petugas keamanan di tempat bekerja					

**VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Tanggung jawab pekerjaan</b>						
1	Pekerjaan yang diberikan menarik bagi saya					
2	Pekerjaan yang diberikan bisa menambah pengalaman saya					
<b>Supervisi</b>						
3	Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan					
4	Atasan memberikan perhatian kepada karyawan					
<b>Manajemen Perusahaan</b>						
5	Manajemen dalam perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman					
6	Manajemen dalam perusahaan bisa memberikan situasi kerja yang stabil					
<b>Kesempatan untuk berkembang</b>						
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang					
8	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan karyawan					
<b>Gaji atau insentif</b>						
9	Gaji yang diterima sudah sesuai					
10	Tunjangan yang diterima sudah sesuai					

11	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan tepat pada waktunya					
<b>Rekan sekerja</b>						
12	Adanya rasa menghormati antar sesama karyawan					
13	Ada hubungan yang baik antar sesama rekan kerja					
<b>Kondisi pekerjaan</b>						
14	Pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban bagi karyawan					
15	Fasilitas tempat bekerja sudah memadai					

### **VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kemampuan karyawan</b>						
1	Kemampuan bekerja saya sudah sesuai harapan perusahaan					
2	Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Pencapaian karyawan</b>						
3	Ada peningkatan dalam hasil pekerjaan selama saya bekerja di perusahaan ini					
4	Saya memiliki target yang harus dicapai saat bekerja					
<b>Gairah dan semangat kerja karyawan</b>						
5	Saya bergairah saat bekerja					
6	Saya semangat saat bekerja					

7	Pekerjaan yang diberikan tidak mempengaruhi semangat kerja saya					
<b>Adanya perkembangan diri karyawan</b>						
8	Kemampuan bekerja saya telah berkembang saat bekerja di perusahaan ini					
9	Saya memiliki pengalaman baru saat bekerja di perusahaan ini					
<b>Visi misi dalam bekerja</b>						
10	Saya memiliki visi saat bekerja					
11	Saya memiliki misi saat bekerja					
12	Saya memiliki tujuan saat bekerja					
<b>Ketelitian dalam bekerja</b>						
13	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif					



NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	24	Pria	S1	1 - 2 thn
2	23	Wanita	SMA	1 - 2 thn
3	23	Pria	S1	1 - 2 thn
4	24	Pria	SMA	1 - 2 thn
5	22	Pria	SMA	1 - 2 thn
6	24	Pria	SMA	> 5 thn
7	22	Wanita	SMA	1 - 2 thn
8	17	Pria	SMA	> 5 thn
9	27	Pria	SMA	> 5 thn
10	23	Wanita	SMA	1 - 2 thn
11	23	Wanita	S1	> 5 thn
12	31	Pria	SMA	> 5 thn
13	23	Pria	SMA	3 - 4 thn
14	23	Wanita	SMA	1 - 2 thn
15	24	Wanita	SMA	1 - 2 thn
16	23	Wanita	SMA	3 - 4 thn
17	22	Wanita	SMA	3 - 4 thn
18	28	Pria	SMA	> 5 thn
19	25	Pria	D3	3 - 4 thn
20	23	Pria	SMA	1 - 2 thn
21	25	Wanita	SMA	3 - 4 thn
22	33	Pria	D3	1 - 2 thn
23	31	Wanita	D3	> 5 thn
24	26	Wanita	S1	3 - 4 thn
25	25	Wanita	S1	1 - 2 thn
26	24	Pria	S1	1 - 2 thn
27	23	Pria	D3	3 - 4 thn
28	28	Pria	S1	1 - 2 thn
29	29	Pria	SMA	> 5 thn
30	31	Pria	D3	1 - 2 thn

17-22	4	18	18	15
23-28	19	12	5	7
> 29	7		7	
	30	30	30	22

NO	K3						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	4	5	28
3	3	3	3	3	3	3	18
4	5	3	4	5	4	5	26
5	3	3	3	4	4	4	21
6	5	5	5	4	5	5	29
7	5	4	5	4	5	5	28
8	5	5	1	4	3	5	23
9	5	3	5	5	5	5	28
10	5	4	5	5	5	5	29
11	2	2	3	3	2	1	13
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	4	5	3	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	3	5	3	4	5	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	4	29
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	3	3	4	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	3	3	3	21
25	3	3	3	2	3	3	17
26	4	4	4	3	4	4	23
27	5	5	5	4	5	4	28
28	3	3	3	3	4	4	20
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30

5	18	13	16	11	12	15
4	60%	43%	53%	37%	40%	50%
3	7	8	7	11	12	10
2	23%	27%	23%	37%	40%	33%
1	4	8	6	7	5	4
	13%	27%	20%	23%	17%	13%
	1	1	0	1	1	0
	3%	3%	0%	3%	3%	0%
	0	0	1	0	0	1
	0%	0%	3%	0%	0%	3%
	30	30	30	30	30	30

NO	LINGKUNGAN KERJA																				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	2	3	5	5	78
5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	66
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	97
7	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	89
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	92
9	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	1	5	5	5	86
10	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	81
11	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
14	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	89
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	75
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	95
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	86
22	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	54
23	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	74
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	68
25	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	47
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73
27	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	93
28	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	93







NO	PRODUKTIVITAS KERJA														TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	65
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	63
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
9	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	67
10	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	65
11	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	23
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	62
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
15	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
17	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	63
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64
21	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	62
22	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	41
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
24	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	43
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	52
27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	64
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	65

15	15	11	12	9	13	10	12	16	12	12	12	13	18
50%	50%	37%	40%	30%	43%	33%	40%	53%	40%	40%	40%	43%	60%
11	9	14	11	11	11	10	11	8	13	12	12	10	7
37%	30%	47%	37%	37%	37%	33%	37%	27%	43%	40%	40%	33%	23%
3	3	4	6	9	5	8	6	5	3	5	5	6	4
10%	10%	13%	20%	30%	17%	27%	20%	17%	10%	17%	17%	20%	13%
1	3	1	1	0	0	1	1	1	2	0	0	1	0
3%	10%	3%	3%	0%	0%	3%	3%	3%	7%	0%	0%	3%	0%
0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1
0%	0%	0%	0%	3%	3%	3%	0%	0%	0%	3%	3%	0%	3%
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14



## VALIDITAS

R TABEL = 0,361

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,734**	,529**	,752**	,677**	,760**	<b>,884**</b>
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,734**	1	,457*	,551**	,605**	,601**	<b>,787**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,529**	,457*	1	,495**	,774**	,513**	<b>,760**</b>
	Sig. (2-tailed)	,003	,011		,005	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,752**	,551**	,495**	1	,698**	,650**	<b>,821**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,005		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,677**	,605**	,774**	,698**	1	,774**	<b>,903**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,760**	,601**	,513**	,650**	,774**	1	<b>,857**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,884**	,787**	,760**	,821**	,903**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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



	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,500**	,658**	,684**	,667**	,728**	1	,712**	,674**	,580**	,721**	,618**	,835**	,568**	,604**	,716**	,685**	,541**	,407*	,450*	,560**	<b>,800**</b>
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,026	,013	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,678**	,729**	,743**	,753**	,765**	,712**	1	,740**	,693**	,408*	,788**	,541**	,662**	,765**	,449*	,370*	,695**	,552**	,535**	,648**	<b>,809**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,025	,000	,002	,000	,000	,013	,044	,000	,002	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,768**	,771**	,789**	,842**	,833**	,674**	,740**	1	,888**	,607**	,755**	,642**	,793**	,833**	,494**	,462*	,502**	,689**	,842**	,907**	<b>,905**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,010	,005	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	,752**	,790**	,703**	,825**	,719**	,580**	,693**	,888**	1	,661**	,872**	,661**	,812**	,885**	,551**	,490**	,505**	,628**	,825**	,959**	<b>,904**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,006	,004	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	,552**	,597**	,504**	,577**	,500**	,721**	,408*	,607**	,661**	1	,584**	,905**	,569**	,596**	,825**	,796**	,287	,352	,615**	,634**	<b>,761**</b>
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,005	,001	,005	,000	,025	,000	,000		,001	,000	,001	,001	,000	,000	,125	,056	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	,747**	,752**	,695**	,781**	,645**	,618**	,788**	,755**	,872**	,584**	1	,623**	,866**	,848**	,562**	,400*	,644**	,479**	,702**	,819**	<b>,868**</b>



X2.17	Pearson Correlation	,389*	,483**	,528**	,475**	,490**	,541**	,695**	,502**	,505**	,287	,644**	,419*	,667**	,637**	,543**	,273	1	,650**	,509**	,468**	<b>,665**</b>
	Sig. (2-tailed)	,034	,007	,003	,008	,006	,002	,000	,005	,004	,125	,000	,021	,000	,000	,002	,145		,000	,004	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.18	Pearson Correlation	,453*	,511**	,501**	,618**	,589**	,407*	,552**	,689**	,628**	,352	,479**	,435*	,521**	,620**	,485**	,438*	,650**	1	,761**	,625**	<b>,695**</b>
	Sig. (2-tailed)	,012	,004	,005	,000	,001	,026	,002	,000	,000	,056	,007	,016	,003	,000	,007	,016	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.19	Pearson Correlation	,643**	,637**	,547**	,766**	,629**	,450*	,535**	,842**	,825**	,615**	,702**	,540**	,765**	,790**	,519**	,513**	,509**	,761**	1	,857**	<b>,821**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,013	,002	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,003	,004	,004	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.20	Pearson Correlation	,778**	,767**	,687**	,857**	,750**	,560**	,648**	,907**	,959**	,634**	,819**	,618**	,834**	,900**	,518**	,511**	,468**	,625**	,857**	1	<b>,895**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,004	,009	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,811**	,861**	,818**	,890**	,837**	,800**	,809**	,905**	,904**	,761**	,868**	,814**	,848**	,906**	,734**	,662**	,665**	,695**	,821**	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





X3.14	Pearson Correlation	,832**	,767**	,806**	,812**	,703**	,655**	,753**	,829**	,886**	,958**	,929**	,804**	,804**	1	,824**	<b>,942**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.15	Pearson Correlation	,637**	,747**	,805**	,851**	,814**	,799**	,702**	,761**	,799**	,853**	,767**	,795**	,795**	,824**	1	<b>,902**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,840**	,857**	,878**	,894**	,818**	,808**	,850**	,911**	,888**	,915**	,921**	,888**	,891**	,942**	,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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







Y.14	Pearson	,862**	,782**	,730**	,687**	,786**	,684**	,629**	,646**	,803**	,661**	,707**	,784**	,784**	1	,873**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	,897**	,889**	,893**	,845**	,883**	,867**	,671**	,830**	,908**	,838**	,889**	,936**	,888**	,873**	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,910</b>	<b>6</b>	<b>,972</b>	<b>20</b>	<b>,979</b>	<b>15</b>	<b>,973</b>	<b>14</b>
X1		X2		X3		Y	

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96331208
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,100
	Negative	-,155
Test Statistic		,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,063<sup>c</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

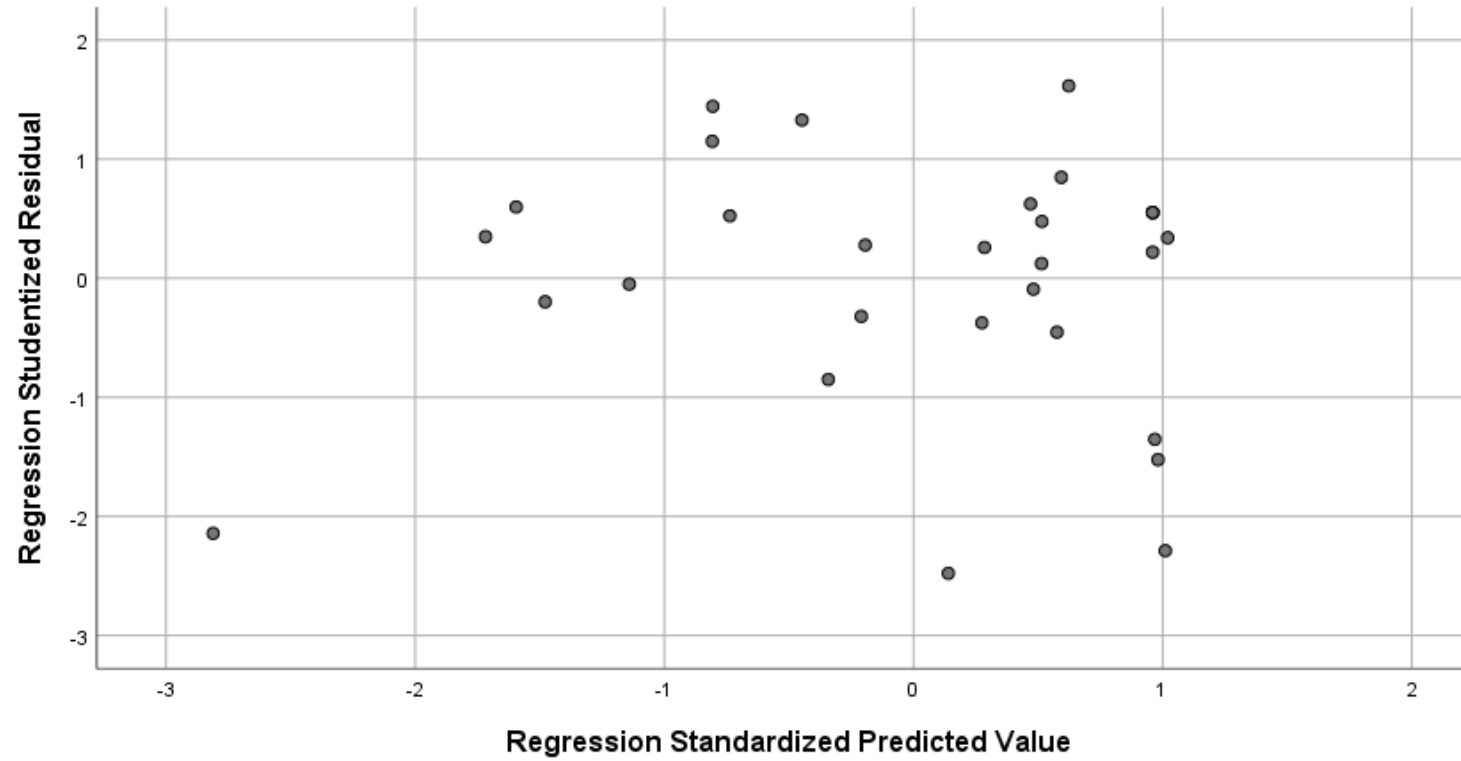
## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K3	<b>,123</b>	<b>8,148</b>
	LINGKUNGAN KERJA	<b>,108</b>	<b>9,217</b>
	KEPUASAN KERJA	<b>,188</b>	<b>7,322</b>

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

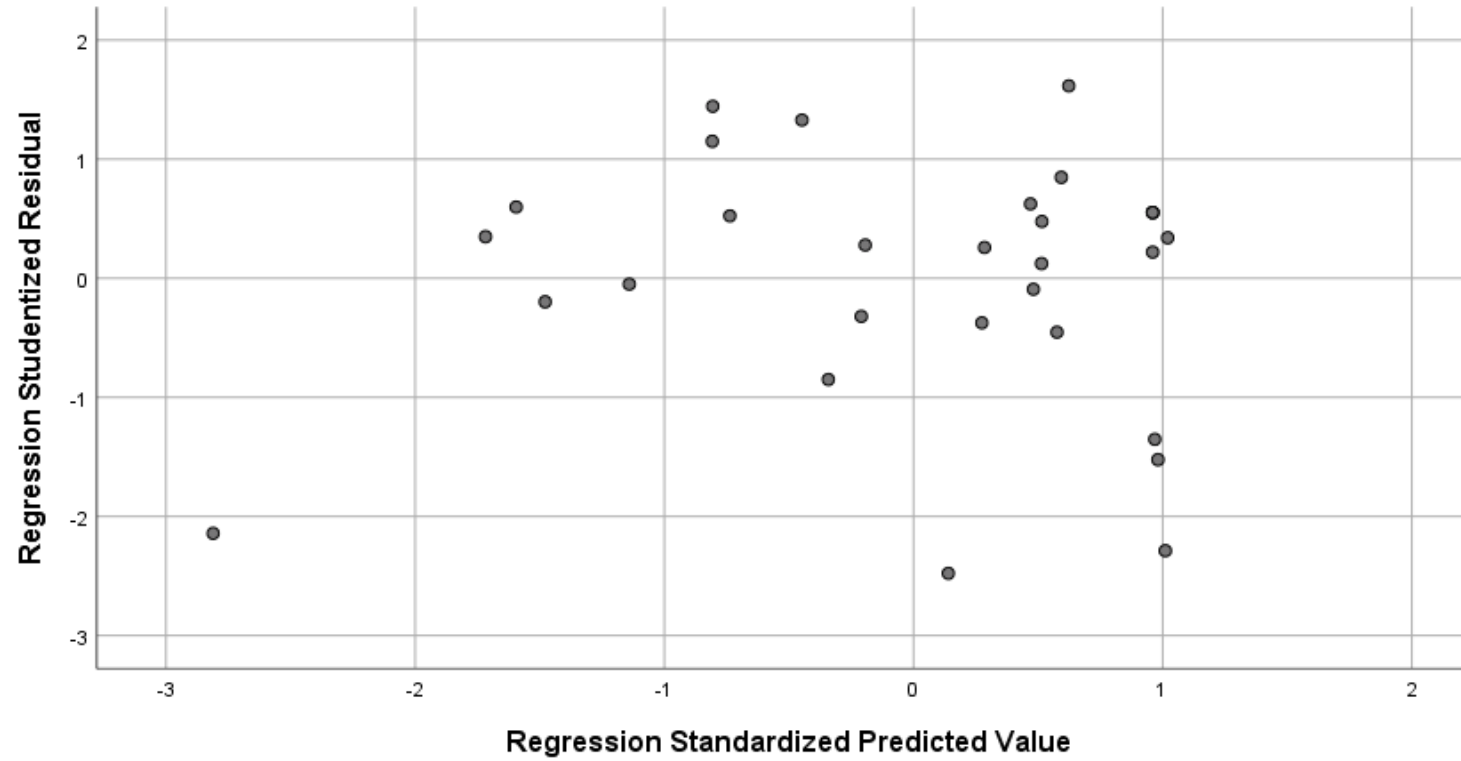
### Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



### Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



### REGRESI DAN UJI T (2.05553)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,567	3,294		5,994	,057
	K3	,537	,367	,221	4,464	,001
	LINGKUNGAN KERJA	,833	,507	,750	3,312	,008
	KEPUASAN KERJA	1,083	,159	1,211	6,796	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

### UJI F (2,96)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3236,145	3	1078,715	110,135	,000 <sup>b</sup>
	Residual	254,655	26	9,794		
	Total	3490,800	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, K3, LINGKUNGAN KERJA

### KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,927	,919	3,130

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, K3, LINGKUNGAN KERJA

# ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA SEJAHTERA SEJATI

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.unwim.ac.id">repository.unwim.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
5	<a href="https://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%