

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ILSUNG UTAMA BREBES

Adlan Ali Al Fadjar

Universitas PGRI Semarang

Ira Setiawati

Universitas PGRI Semarang

Email: irasetiawati@upgris.ac.id

Rr Hawik Ervina Indiworo

Universitas PGRI Semarang

Email: indiworo1983@gmail.com

Adlan Ali Al Fadjar: adlanalaf@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine how the influence of Work Discipline, Occupational Safety, Occupational Health, and Work Environment on the Work Productivity of production operator employees (a case study on employees of PT Ilsung Utama, Brebes Regency). The research method of this study is quantitative method using primary data sources. As for the population in this study, namely employees of the screen printing and embroidery production operators with a total sample of 88 respondents. The data in this study used a Likert scale measurement, the data collection process was carried out using a questionnaire or manual paper to 88 respondents, namely employees of the screen printing and embroidery production operator at PT Ilsung Utama, Brebes Regency, using non probability sampling techniques and the purposive sampling method and then processed using IBM SPSS Statistics version 25 tool. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between the variables of work discipline, work safety, occupational health, and work environment on work productivity partially and simultaneously.

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

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi (studi kasus pada karyawan PT Ilsung Utama Kabupaten Brebes). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Sedangkan untuk populasi pada penelitian ini yaitu karyawan operator produksi bagian sablon dan bordir dengan jumlah total sampel 88 responden. Data pada penelitian ini menggunakan pengukuran *skala likert*, proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner atau manual *paper* kepada 88 responden yaitu karyawan operator produksi bagian sablon dan bordir PT Ilsung Utama Kabupaten Brebes, dengan menggunakan teknik *non probability sampling* serta metode *purposive sampling* kemudian diolah menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistic version 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan secara simultan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas merupakan dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada pada perusahaan. Produksi yaitu suatu usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Edyun, 2012).

Pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif diperlukan suatu manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan bagi manajer sumber daya manusia adalah kedisiplinan karyawan.

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain disiplin kerja perusahaan perlu juga memperhatikan sistem keselamatan kesehatan kerja karyawan, yang mana merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, hingga kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Menurut Kuswana (2014) keselamatan kesehatan kerja merupakan sistem yang bertujuan untuk melangsungkan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan kerja para karyawan.

Sofyandi (2013) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar tenaga kerja serta mempengaruhi dirinya dalam melangsungkan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dalam satu wilayah. Lingkungan kerja pada perusahaan yang sedang beroperasi mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kesuksesan perusahaan, dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terlihat fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan maupun kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Tenaga kerja bagian operator produksi merupakan faktor penentu utama dalam berjalannya aktivitas produksi pada sebuah perusahaan, kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut kepada perusahaan sangat tinggi, karyawan dituntut untuk lebih teliti dalam melakukan bordir maupun sablon pada pakaian agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pengerjaan, karena apabila ketidakteelitian akan berdampak buruk pada perusahaan, dampaknya yaitu apabila terjadi kesalahan dalam pewarnaan sablon maupun bentuk bordir pada pakaian maka akan menimbulkan kerugian. Pasalnya kain maupun bahan sablon akan terbuang atau apabila tetap dilanjutkan hasilnya tidak sesuai dan akan mengalami penurunan kualitas.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hakikatnya yaitu bagaimana meningkatkan kesadaran pada sumber daya manusia agar melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan serta pembentukan disiplin kerja tidak muncul dengan sendirinya (Harlie, 2010). Menurut (Setyaningdyah, 2013) disiplin kerja yaitu tindakan bagi karyawan agar menjadi individu yang bertanggung jawab agar mentaati segala tata tertib di kawasan perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah peraturan atau tata tertib yang dibuat dan disyahkan oleh perusahaan, agar orang-orang yang tergabung didalamnya mematuhi tata tertib tersebut sehingga terbentuk dan tercipta nilai-nilai kedisiplinan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) yaitu: 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, 5) Etika kerja.

Keselamatan Kerja

Kasmir (2016) keselamatan kerja merupakan suatu kegiatan perlindungan terhadap karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga agar jangan sampai karyawan mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan aktivitasnya. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja itu sendiri berada diseluruh tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara (Suwardi dan Daryanto, 2018). Menurut (Buntarto, 2015) menyatakan keselamatan kerja menunjukkan pada suatu kondisi yang aman atau selamat dari kecelakaan, serta terhindar dari bahaya selama melakukan aktivitas dalam bekerja, tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan. Adapun indikator keselamatan kerja menurut Ridley (2008) yaitu: 1) Lingkungan kerja secara fisik, 2) Lingkungan sosial psikologis.

Kesehatan Kerja

Widodo (2015) kesehatan kerja merupakan suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja mendapatkan kualitas kesehatan sebaik-baiknya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan serta pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut (Mulyadi, 2015) mengemukakan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu hal spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Menurut (Kasmir, 2016) kesehatan kerja yaitu upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja, artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Adapun indikator kesehatan kerja menurut Budiono (2009) yaitu: 1) Kondisi kerja, 2) Sarana kesehatan, 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

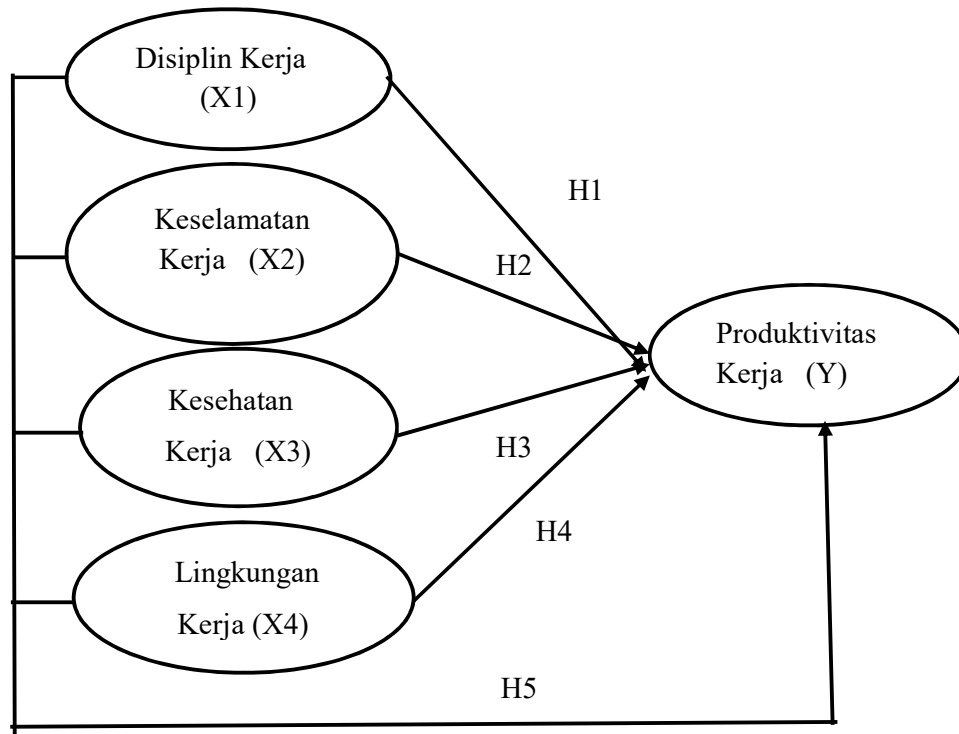
Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan

sebagainya. Menurut (Sofyandi, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berlokasi di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan serta menuntaskan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu area tempat bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perlengkapan dan prasarana kerja yang terdapat disekitar karyawan yang tengah melaksanakan pekerjaan yang sanggup mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Suara bising, 4) Warna dan ruang gerak, 5) Keamanan dan hubungan karyawan.

Produktivitas Kerja

Sunyoto (2015) produktivitas adalah sikap mental yang senantiasa berupaya serta mempunyai pemikiran jika suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih bagus dari hari ini, jadi produktivitas kerja merupakan ukuran yang memperlihatkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang di keluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat dan sikap mental dari pekerja untuk tetap berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha. Menurut Afandi (2018) Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sungguh bernilai sebagai alat pengukur kesuksesan dalam melaksanakan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti keuntungan perusahaan dan produktivitas akan bertambah. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang di capai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir, dikembangkan oleh peneliti (2022).

Keterangan :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H5 : Disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan pengolahan data hasil penelitian menggunakan pendekatan statistik. Pendekatan ini

bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan memberikan informasi atau penemuan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian operator produksi divisi sablon dan divisi bordir PT Ilsung Utama Kabupaten Brebes yang berjumlah 734 orang karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel secara tidak acak berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditentukan dengan tujuan atau permasalahan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini diambil sampel dengan karakteristiknya adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, karyawan yang bekerja pada bagian operator produksi divisi sablon dan divisi bordir, serta karyawan dengan rentang usia antara 18-40 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.1 Tailed	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,492	0, 2096	0,000	Valid
	X1.2	0,516	0, 2096	0,000	Valid
	X1.3	0,449	0, 2096	0,000	Valid
	X1.4	0,666	0, 2096	0,000	Valid
	X1.5	0,389	0, 2096	0,000	Valid

	X1.6	0,479	0209 6	0,000	Valid
	X1.7	0,603	0, 2096	0,000	Valid
	X1.8	0,581	0, 2096	0,000	Valid
	X1.9	0,649	0, 2096	0,000	Valid
	X1.10	0,466	0, 2096	0,000	Valid
Keselamatan Kerja (X2)	X2.1	0,674	0, 2096	0,000	Valid
	X2.2	0,785	0, 2096	0,000	Valid
	X2.3	0,771	0, 2096	0,000	Valid
	X2.4	0,725	0, 2096	0,000	Valid
Kesehatan Kerja (X3)	X3.1	0,652	0, 2096	0,000	Valid
	X3.2	0,717	0, 2096	0,000	Valid
	X3.3	0,740	0, 2096	0,000	Valid
	X3.4	0,852	0, 2096	0,000	Valid
	X3.5	0,719	0, 2096	0,000	Valid

	X3.6	0,816	0, 2096	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,494	0, 2096	0,000	Valid
	X4.2	0,607	0, 2096	0,000	Valid
	X4.3	0,710	0, 2096	0,000	Valid
	X4.4	0,624	0, 2096	0,000	Valid
	X4.5	0,681	0, 2096	0,000	Valid
	X4.6	0,657	0, 2096	0,000	Valid
	X4.7	0,707	0, 2096	0,000	Valid
	X4.8	0,639	0, 2096	0,000	Valid
	X4.9	0,707	0, 2096	0,000	Valid
	X4.10	0,685	0, 2096	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,715	0, 2096	0,000	Valid
	Y2	0,688	0, 2096	0,000	Valid
	Y3	0,740	0, 2096	0,000	Valid

	Y4	0,653	0, 2096	0,000	Valid
	Y5	0,841	0, 2096	0,000	Valid
	Y6	0,679	0, 2096	0,000	Valid
	Y7	0,648	0, 2096	0,000	Valid
	Y8	0,674	0, 2096	0,000	Valid
	Y9	0,755	0, 2096	0,000	Valid
	Y10	0,716	0, 2096	0,000	Valid
	Y11	0,695	0, 2096	0,000	Valid
	Y12	0,744	0, 2096	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,2096$ r_{tabel} dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,718	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,723	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,844	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,847	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,911	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu Disiplin Kerja (0,718), Keselamatan Kerja (0,723), Kesehatan Kerja (0,844), Lingkungan Kerja (0,847) dan Produktivitas Kerja (0,911) yang berarti nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,40394251
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,059
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai *A symp.sig (2-tailed)* dengan menggunakan metode *one-sample kolmogrov-smirnov test* menunjukkan nilai tersebut sebesar 0,200 > 0,05. Hasil uji tersebut konsisten dengan uji sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut layak digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	0,766	1,305
	Keselamatan	0,911	1,098
	Kesehatan	0,769	1,300
	Lingkungan	0,723	1,384

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data primer diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item variabel memiliki nilai toleransi > 0,10 hal tersebut dibuktikan dengan nilai toleransi variabel disiplin kerja sebesar 0,766, nilai toleransi variabel keselamatan kerja sebesar 0,911, nilai toleransi variabel kesehatan kerja sebesar 0,769 dan nilai toleransi variabel lingkungan kerja sebesar 0,723. Sedangkan suatu item variabel dapat dikatakan valid apabila nilai VIF < 10, dapat dilihat dari uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,305, nilai VIF variabel keselamatan kerja sebesar 1,098, nilai VIF variabel kesehatan kerja sebesar 1,300, dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,384. Maka semua item variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,232	3,392		2,427	,017
	Disiplin	-,170	,093	-,224	-1,830	,071
	Keselamatan	-,084	,109	-,086	-,767	,445
	Kesehatan	,042	,093	,055	,451	,653
	Lingkungan	,042	,073	,072	,575	,567

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data primer diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar (0,071), keselamatan kerja sebesar (0,445), kesehatan kerja sebesar (0,653) dan lingkungan kerja sebesar (0,567) dengan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji *glejser* menunjukkan tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23,656	5,371		-4,404	,000		
	Disiplin	,587	,147	,271	3,993	,000	,766	1,305
	Keselamatan	,381	,173	,138	2,208	,030	,911	1,098
	Kesehatan	,841	,147	,388	5,712	,000	,769	1,300
	Lingkungan	,652	,116	,392	5,600	,000	,723	1,384

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data primer diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

$$Y = -23,656 + 0,587 X_1 + 0,381 X_2 + 0,841 X_3 + 0,652 X_4 + e$$

a. Nilai α memiliki nilai negatif sebesar -23,656. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi disiplin kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), kesehatan kerja (X_3), lingkungan kerja (X_4) bernilai sama dengan 0 maka produktivitas kerja (Y) mengalami penurunan.

b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1), memiliki nilai positif sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,587 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2), memiliki nilai positif sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan jika keselamatan kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,381 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

d. β_3 (nilai koefisien regresi X_3), memiliki nilai positif sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan jika kesehatan kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,841 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

e. β_4 (nilai koefisien regresi X_4), memiliki nilai positif sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,652 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4053,751	4	1013,438	49,851	,000 ^b
	Residual	1687,340	83	20,329		
	Total	5741,091	87			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Keselamatan, Kesehatan, Disiplin						

Sumber : Data primer yang diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,851 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan berpengaruh simultan antara disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,692	4,509

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Keselamatan, Kesehatan, Disiplin

Sumber : Data primer yang diolah, (2022).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,692. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% berasal dari variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial.
5. Variabel disiplin kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), kesehatan kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

6. Hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,692 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja. Memiliki pengaruh sebesar 69,2% dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja, sedangkan sisanya 30,8% berasal dari variabel lain diluar model.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Adapun saran untuk PT. Ilsung Utama Kabupaten Brebes sebaiknya memperbarui alat-alat pelindung diri yang sudah tidak layak pakai. Peremajaan alat pelindung diri ini diharapkan mampu meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja, serta perawatan rutin bangunan fisik dan juga peralatan kerja lainnya agar selalu berada dalam kondisi yang baik.

2. Bagi Penelitian Mendatang

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi, sehingga variabel-variabel tersebut dapat memperluas jangkauan penelitian dan mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: ZANAF A PUBLISHING.

Budiono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Kedua*. Surakarta: UNS Press.

Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Edyun, N. (2012). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Karyawan*. Surakarta: CV. Mediatama Surakarta.
- Harlie, M. (2010). "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuswana, W. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ridley, J. (2008). *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Kedua*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyaningdyah, Endang et al. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Indonesia: Brawijaya University.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwardi & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.