BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Sankyu Indonesia International berdiri sejak tanggal 20 juni 1974 berdasarkan Akta Notaris Than Thong Kie, SH yang Akta pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman sesuai Surat Keputusan No.Y.A.5/133/3 tanggal 2 April 1975, dan sekarang kantor pusatnya di Indonesia berada di Kawasan Industri Terpadu Indonesia China [KITIC] Kav. 20, Desa Nagasari Kecamatan Serang Baru Bekasi Jawa Barat 17330, serta kantor pusatnya di Jepang berada di Mita Kokusai Building 4-28 Mita-1-Chome, Minato-Ku Tokyo 108 Jepang, yang berdiri sejak tahun 1918 dengan nama SANKYU INC.

Pemegang saham dari pada perusahaan PT Sankyu Indonesia International terdiri dari 3 shareholder yaitu Sankyu SEA Holding Singapore dengan saham sebesar 62,63%, PT

Purna Sentana Baja sebesar 6,25% & Koperasi Karyawan PT Sankyu Indonesia [KOKARSI] sebesar 31,12% .

Izin-izin yang telah dimiliki adalah berdasarkan izin Presiden Republik Indonesia No. B-47/PRES/4/74 tanggal 1 April 1974, serta izin dari Menteri Pertambangan No.290/KPTS/M/PERTAMB/1974 tanggal 21 April 1974.

Sejak didirikannya pada tahun 1974, PT. Sankyu Indonesia International secara konsisten telah melaksanakan falsafah perusahaan yang menghargai martabat manusia melebihi dari segala kepentingan lainnya. Berdasarkan falsafah tersebut, PT. Sankyu Indonesia International telah mengembangkan usahanya sampai sekarang di bidang Import & Export (laut & udara), Customs Clearence, Marine & Inhaland Transportation, Transportasi Umum: Truk, Container & Peralatan Berat Lain, Pergudangan, Consolidate Cargo Handling, Konstruksi & Engineering Service, Instalasi Peralatan Pabrik, Pipa, Struktur Baja, Maintenance Plant & Machinery, Design and Consultation of Fabrication &

Industry, Oil and Petrochemical Plant Construction, Import and Export Packing

Pada saat pendiriannya yang pertama PT. Sankyu Indonesia International bekerjasama dengan Perusahaan Negara Pertamina dalam pekerjaan proyek pemasangan pipa gas dari Cimalaya ke Cilegon. Kemudian mendirikan Cabang di Cirebon pada tanggal 1 Agustus 1976 tepatnya di jalan Diponogoro No.21 Cirebon. Pada tanggal 1 April 1977 mendirikan Cabang di Cilegon tepatnya di Jalan Stasiun No.47 Cilegon sehubungan dengan didapatnya kontrak kerjasama dengan PT. Krakatau Steel untuk pekerjaan tranportasi alat-alat berat dan Erection pada proyek PLTU 400 MW, Pabrik Besi Spons, Pabrik Batang Kawat, Pabrik besi Batangan, Pabrik besi Lempengan.

Pada tanggal 1 Mei 1978 adanya perpindahan kantor di kawasan PT. Krakatau Steel Cilegon agar lebih dekat dengan area proyek-proyek yang ditangani sehingga efektif & efisien. Pada 1 Agustus 1979 berdiri Sankyu Cabang Asahan yang

bekerjasama dengan PT Inalum Indonesia, Kuala Tanjung Medan Sumatera Utara dengan didapatnya kontrak kerjasama Inside Handling di dalam pabrik tersebut.

Pada tanggal 1 Juni 1980 dilakukan pemindahan kantor kembali di Jalan Raya Anyar KM. 123 Ciwandan Cilegon di atas tanah sendiri seluas ± 5 Ha karena area kantor yang sebelumnya akan dibangun Pabrik Mesin Perkakas Indonesia (PT.IMPI) anak perusahaan dari PT. Krakatau Steel. Pada tanggal 1 Oktober 1985 mendirikan kantor Job Site di dalam PT. Krakatau Steel sehubungan dengan didapatnya kontrak kerjasama Inside Handling di Pabrik Batang Kawat (WRM Plant). Pada tanggal 1 Januari 1986 mendirikan kantor Job Site di dalam PT.Krakatau Steel sehubungan dengan dapatnya kontrak kerjasama Inside Handling di Pabrik Spons/Pabrik Pengolahan Biji Besi (DR Plant). Pada tanggal 16 Januari 1987 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Krakatau Steel sehubungan dengan didapatnya kontrak kerjasama Inside Handling di Pabrik Besi Batangan (BSP Plant), Pabrik Besi

Lempengan (SSP Plant) dan Pabrik Besi Lembaran Panas (HSM Plant).

Pada tanggal 1 Februari 1989 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Asahimas Chemical sehubungan dengan dapatnya kontrak kerja Inside Handling di dalam pabrik tersebut. Pada tanggal 1 Januari 1993 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Krakatau Steel sehubungan dengan dapatnya kontrak kerja Inside Handling di dalam Pabrik Besi Lembaran Dingin (CRM Plant). Pada tanggal 1 Februari 1995 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Chandra Asri Petroleum Chemical sehubungan dengan didapatnya kontrak kerjasama Inside Handling di dalam pabrik tersebut. Pada tanggal 1 Mei 1995 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Bakri Kasei Corporation sehubungan dengan didapatnya kontrak kerja Inside Handling di dalam pabrik tersebut. Pada tanggal 1 Maret 1997 mendirikan Kantor Job Site di dalam PT. Amoco Mitsui Indonesia sehubungan dengan didapatnya

kontrak kerjasama Inside Handling di dalam pabrik tersebut sampai dengan sekarang.

Pada tanggal 1 Maret 1997 didirikan Kantor Cabang di Surabaya tepatnya di Jalan Raya Margo Mulyo NO.46 B/17 Greges Asemrogo Surabaya untuk mengembangkan perusahaan di wilayah Jawa Timur sesuai dengan prospek yang ada sampai sekarang. Adapun kantor PT. Sankyu Indonesia International Cabang Cilegon sekarang terletak di Jalan Raya Anyer Km 121 Ciwandan Kotamadya Cilegon dan didirikan pada tanggal 1 Februari 1993 di atas tanah sendiri seluas ±5 Ha, karena pada lokasi kantor sebelumnya dibeli oleh PT. Chandra Asri Petroleum Chemical untuk perluasan pabriknya di mana selain kantor tersebut dibeli, PT. Sankyu Indonesia International mendapatkan pekerjaan proyek pembuatan pabrik tersebut yang mencakup pekerjaan Forwarding, Transportation, Construction, Erection, Factory Maintenance, dan Inside Handling.

PT. Sankyu Indonesia International mempunyai klien-klien dari berbagai bidang industri seperti kimia, manufaktur, elektronik dan lain sebagainya. Beberapa klien atau pengguna jasa PT. Sankyu Indonesia International diantaranya yaitu: PT Asahimas Chemical, PT Mitsubishi Chemical Indonesia, PT Asahi Glass, PT Amoco Mitsui, PT DOW Chemical, PT Daikin Air Conditioning, dan lain-lain.

2. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi perusahaan jasa yang diakui dan konsisten di dalam memberikan solusi atas kebutuhan penyelesaian pekerjaan logistic dan konstruksi untuk pelanggan diberbagai bidang industri. Dengan layanan yang didukung oleh teknologi, keahlian, sistem dan peralatan.

Misi:

PT Sankyu Indonesia International bertujuan untuk terus menciptakan layanan baru yang belum pernah ada sebelumnya dengan meningkatkan kemampuan operasional dan teknis secara berkelanjutan.

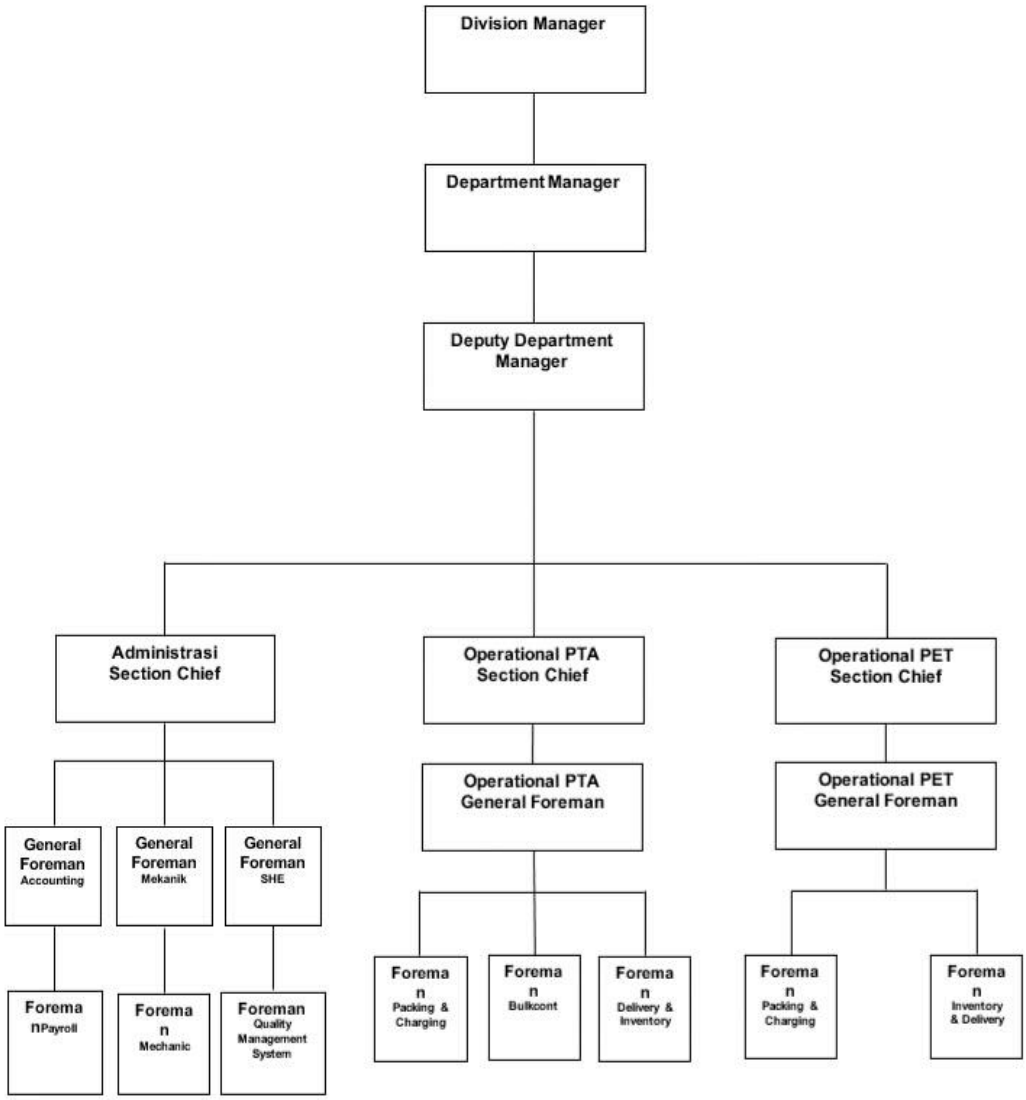
3. Tujuan Perusahaan

PT. Sankyu Indonesia International mempunyai tujuan yaitu : "Memberikan pelayanan jasa dengan mutu internasional dan mewujudkan peningkatan realisasi komitmen perusahaan kepada mitra pelanggan, pemilik, masyarakat dan karyawan".

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu wadah yang mencakup adanya pembagian tugas atau kegiatan serta wewenang pada bagian-bagian di lingkungan perusahaan, sehingga terjalin suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Struktur organisasi tertera dalam gambar 4.1

Gambar. 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Sankyu Indonesia International Cabang Cilegon.

5. Job Deskripsi

Job Deskripsi adalah informasi mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab suatu jabatan yang spesifik. Spesifik jabatan berisi tentang kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Adapun deskripsi tugas setiap jabatan tertera dalam Tabel 3.5.

Tabel. 4.1 Deskripsi Tugas Setiap Jabatan

No.	Nama Jabatan	Fungsi Jabatan
1	*Division Manager*	Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan segala kegiatan yang berhubunganan dengan managerial operasi didalam perusahaan.
2	*Dept Manager*	Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan segala kegiatan departemen operasional dan departemen forwarding. Baik termasuk penawaran dalam suatu proyek, pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

3	*Deputy Dept. Manager*	- Membuat konsep Motto Manajemen dan Kebijakan - Merencanakan Operasional dan Kemajuannya dan melaporkan pencapaian - Mempersiapkan Rencana Operasional untuk tahun berikutnya - Memeriksa kemajuan dan pencapaian *Safety Plan* - Memeriksa *Safety Plan* untuk tahun berikutnya - Membuat deskripsi pekerjaan untuk Kepala Seksi - Memeriksa dan menandatangani laporan tahunan PTA / PET, - Mengevaluasi karyawan Operasional untuk promosi, penurunan jabatan dan lain-lain - Menempatkan SDM berdasarkan

		kebutuhan Organisasi
		- Membuat draft kontrak antara Sankyu dan customer:
		  - Alat dan Peralatan.
		  - Tenaga kerja
		  - Jenis Pekerjaan
		  - Kondisi

4	*Section Chief*	- SDM masing-masing group untuk tahun berikutnya - Menyiapkan jadwal penyegaran dan pendidikan untuk tahun berikutnya - Mendiskusikan dengan Deputy Dept. Manager tentang rencana tahun depan sebagai perbaikan - Mengevaluasi sub-kontraktor dalam satu tahun (diskusikan dengan PIC subkontraktor - Mempersiapkan pembelian material khusus untuk tahun depan

		- Membuat jadwal staf piket untuk tahun berikutnya - Memeriksa dan menandatangani jadwal kerja untuk shift dan DTS untuk tahun berikutnya.
5	*General Foreman*	- Mengevaluasi karyawan Sankyu - Merekapitulasi daftar hadir tenaga kerja (termasuk subkontraktor - Memeriksa dan menandatangani laporan tahunan PTA / PET - Membuat deskripsi pekerjaan untuk Foreman - Membuat jadwal kerja Tahunan untuk shift dan DTS
6	*Foreman*	- Mengawasi karyawan yang bertugas dilapangan dan yang mengendalikan peralatan - Membuat laporan tahunan PTA / PET - Mengevaluasi karyawan.

Sumber : PT. Sankyu Indonesia International Cabang Cilegon.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebanyak 66 responden, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel. 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	66 orang	100%
2	Perempuan	0 orang	0%
Jumlah		66 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua jumlah responden adalah laki-laki dan tidak ada responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 66 orang atau 100%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel. 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	Kurang dari 40 tahun	17 orang	25.8%
2	40 sampai 50 tahun	43 orang	65.2%
3	Lebih dari 50 tahun	6 orang	9.1%
Jumlah		66 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berumur kurang dari 40 tahun sebanyak 17 orang responden atau 25.5%, umur 40 sampai 50 tahun sebanyak 43 responden atau 65.2%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 responden atau 9.1%.

Tabel. 4.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMP	1 orang	1.5%
2	SMA	56 orang	84.8%
3	D3	1 orang	1.5%
4	S1	8 orang	12.1%
Jumlah		66 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa berpendidikan SMP sebanyak 1 responden atau 1.5%, berpendidikan SMA sebanyak 56 responden atau 84.8%, berpendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 1.5%, dan bependidikan S1 sebanyak 8 orang atau 12.1%.

Tabel. 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	Kurang dari 3 tahun	3 orang	4.5%
2	3 sampai 5 tahun	4 orang	6.1%
3	Lebih dari 5 tahun	59 orang	89.4%
Jumlah		66 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 3 responden atau 4.5%, pengalaman kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 4 responden atau 6.1%, pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 59 responden atau 89.4%.

C. Analisis Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini diperoleh peneliti menggunakan metode angket langsung, yaitu angket dijawab oleh responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Skor jawaban tersebut berupa angka-angka, sistem penskoran dalam pengambilan data angket adalah menggunakan *skala likert* yaitu satu sampai lima.

Pada penelitian ini yang dijadikan objek karyawan di PT Sankyu Indonesia International cabang Cilegon, dengan jumlah 66 karyawan. Selanjutnya hasil skor Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) karyawan di PT Indonesia International cabang Cilegon dapat dilihat sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

   Disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Disiplin Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.6 Distribusi Frekuensi item Disiplin Kerja

Item	**5**		**4**		**3**		**2**		**1**		**Total**		**Statistik**
	SS		**S**		**N**		**TS**		**STS**				
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**Mean**
X1.1	33	50.0	25	37.9	7	10.6	1	1.5	0	0	66	100%	4.36
X1.2	35	53.0	26	39.4	5	7.6	0	0	0	0	66	100%	4.45
X1.3	22	33.3	42	63.6	1	1.5	1	1.5	0	0	66	100%	4.29
X1.4	33	50.0	30	45.5	3	4.5	0	0	0	0	66	100%	4.45
X1.5	28	42.4	36	54.5	2	3.0	0	0	0	0	66	100%	4.39
X1.6	15	22.7	46	69.7	4	6.1	1	1.5	0	0	66	100%	4.14
X1.7	31	47.0	35	53.0	0	0	0	0	0	0	66	100%	4.47
X1.8	44	66.7	21	31.8	1	1.5	0	0	0	0	66	100%	4.65

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari delapan item disiplin kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item ketaatan terhadap aturan kantor (X1.7) dengan rata-rata 4.47. sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item tanggung jawab (X1.6) dengan rata-rata 4.14.

2. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

   Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerja, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penelitian ini diukur melalui 7 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.7 Distribusi Frekuensi item Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Item	**5**		**4**		**3**		**2**		**1**		**Total**		**Statistik**
	SS		**S**		**N**		**TS**		**STS**				
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**Mean**
X2.1	28	42.4	28	42.4	5	7.6	4	6.1	1	1.5	66	100%	4.18
X2.2	46	69.7	20	30.3	0	0	0	0	0	0	66	100%	4.70
X2.3	37	56.1	28	42.4	1	1.5	0	0	0	0	66	100%	4.52
X2.4	33	50.0	33	50.0	0	0	0	0	0	0	66	100%	4.50
X2.5	23	34.8	40	60.6	2	3.0	1	1.5	0	0	66	100%	4.29
X2.6	26	39.4	37	56.1	3	4.5	0	0	0	0	66	100%	4.35
X2.7	41	62.1	25	37.9	0	0	0	0	0	0	66	100%	4.62

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari delapan item disiplin kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden

terletak pada item perlindungan pekerja (X2.2) dengan rata-rata 4.70. sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item penempatan benda (X2.1) dengan rata-rata 4.18.

3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja ialah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Variabel Produktivitas Kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Produktivitas Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.8 Distribusi Frekuensi item Produktivitas Kerja

Item	**5**		**4**		**3**		**2**		**1**		**Total**		**Statistik**
	SS		**S**		**N**		**TS**		**STS**				
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**Mean**
Y.1	6	9.1	52	78.8	7	10.6	1	1.5	0	0	66	100%	3.95
Y.2	18	27.3	42	63.6	5	7.6	1	1.5	0	0	66	100%	4.17
Y.3	23	34.8	39	59.1	3	4.5	1	1.5	0	0	66	100%	4.26
Item	**5**		**4**		**3**		**2**		**1**		**Total**		**Statistik**
	SS		**S**		**N**		**TS**		**STS**				
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**Mean**
Y.4	22	33.3	43	56.2	1	1.5	0	0	0	0	66	100%	4.32
Y.5	23	44.8	40	60.6	3	4.5	0	0	0	0	66	100%	4.30
Y.6	21	31.8	45	68.2	0	0	0	0	0	0	66	100%	4.32

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari delapan item disiplin kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item pengembangan diri (Y.4) dan item efisiensi (Y.6) dengan rata-rata 4.32. sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item kemampuan (Y.1) dengan rata-rata 3.95.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel. 4.9 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	.821**	0.2387	Valid
		X1.2	.771**	0.2387	Valid
		X1.3	.653**	0.2387	Valid
		X1.4	.830**	0.2387	Valid
		X1.5	.819**	0.2387	Valid
		X1.6	.628**	0.2387	Valid
		X1.7	.743**	0.2387	Valid
		X1.8	.802**	0.2387	Valid

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
2	K3 (X2)	X2.1	.607**	0.2387	Valid
		X2.2	.679**	0.2387	Valid
		X2.3	.592**	0.2387	Valid
		X2.4	.713**	0.2387	Valid
		X2.5	.607**	0.2387	Valid
		X2.6	.677**	0.2387	Valid
		X2.7	.744**	0.2387	Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	.537**	0.2387	Valid
		Y.2	.671**	0.2387	Valid
		Y.3	.681**	0.2387	Valid
		Y.4	.607**	0.2387	Valid
		Y.5	.806**	0.2387	Valid
		Y.6	.603**	0.2387	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item peryataan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel pada taraf signifikan 0,05. Artinya setiap pernyataan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Reliability Statistics Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.[1]

[1] Sugiyono dan Agus Susanto, Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel, (Bandung : ALFABETA, 2015), h. 154.

Tabel. 4.11 Hasil Uji Normalitas

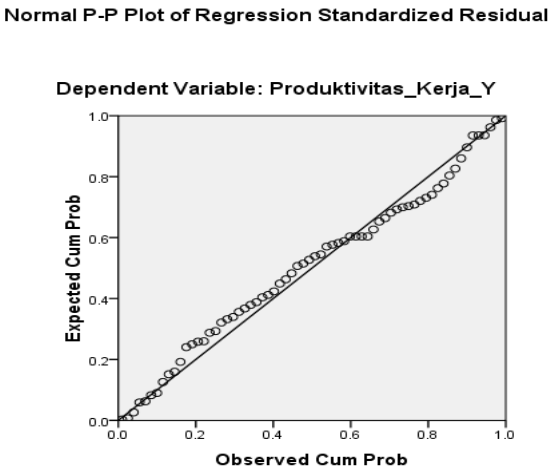
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48788883
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Produktivitas Kerja sebesar 0,857 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar. 4.2 Grafik P.P Plot



Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized* Residual menunjukan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal, dengan demikian syarat normalitas sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai

Variance Infitation Factor VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.[2]

Tabel. 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.181	2.237		3.211	.002		
	Disiplin_Kerja	.341	.068	.554	5.015	.000	.600	1.666
	K3	.197	.088	.246	2.229	.029	.600	1.666

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) adalah 0,600 lebih besar dari 0,1. Sementara, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) adalah 1.666 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

[2] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*… h.107

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian residual dari pengamatan yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Glejser.[3] Dasar pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai Sig > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.952	1.363		-2.166	.034
	Disiplin	.082	.041	.299	1.984	.052
	K3	.038	.054	.105	.698	.488

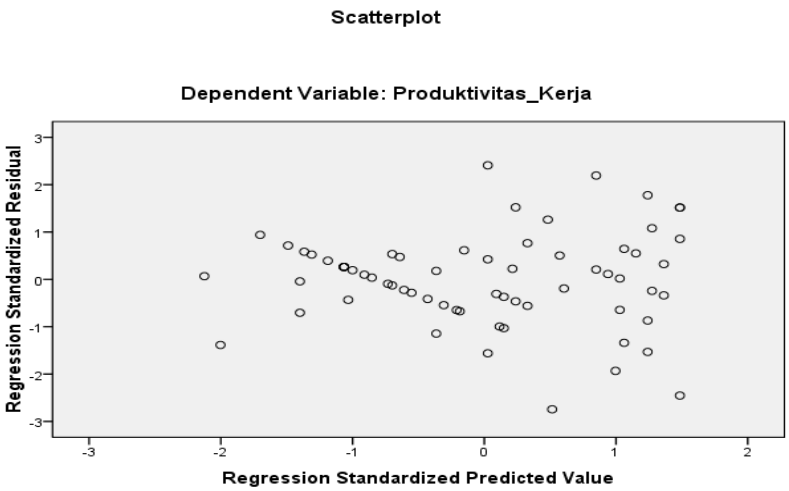
a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

[3] Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*,… h. 154.

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.052 dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) sebesar 0.488, nilai signifikansi dari kedua variabel X > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar. 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan, bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi

penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada period ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

a) DU < DW < 4-DU maka Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
b) DW < DL atau DW > 4-DL maka Ho ditolak, artinya terjadi autokorelasi
c) DL < DW < DU atau 4-DU < DW < 4-DL artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.[4]

[4] Rohmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis,... h.123.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734[a]	.539	.525	1.511	1.743

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin

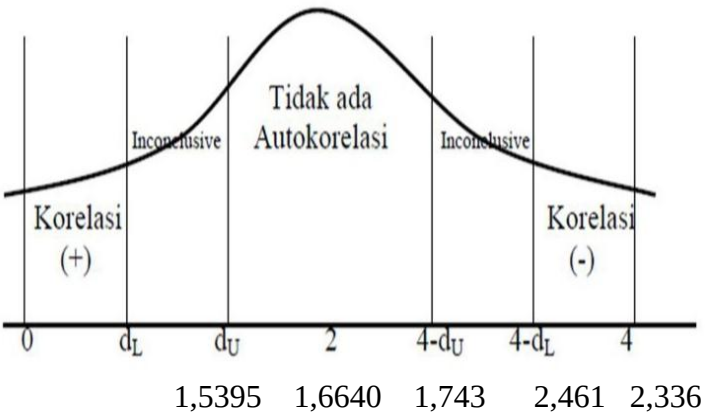
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.14 yaitu hasil uji autokorelasi melalui metode pengujian Durbin Watson (DW Test) adalah sebesar 1,743 dan jumlah independen 2 (K-2). Nilai DW 1,743 lebih besar dari batas atas (du) 1,664 dan kurang dari (4-du) 2,336 atau 1,664 < 1,743 < 2,336. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Gambar 4.4

Keputusan Autokorelasi



e. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini menggunakan *Test For Linierity* dengan taraf signifikasi 0,05. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi kurang dari 0.05 dan nilai deviation from linearity > 0.05 maka antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki hubungan yang linear.[5]

Tabel. 4.14 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	181.939	12	15.162	6.163	.000
		Linearity	157.069	1	157.069	63.850	.000
		Deviation from Linearity	24.869	11	2.261	.919	.529
	Within Groups		130.379	53	2.460		
	Total		312.318	65			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

[5] Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), h. 36.

Berdasarkan *output* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi = 0.000 < 0.05 dan nilai deviation from linearity 0.529 > 0.05.

Tabel. 4.15 Hasil Uji Linearitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * K3	Between Groups	(Combined)	121.856	9	13.540	3.981	.001
		Linearity	110.964	1	110.964	32.626	.000
		Deviation from Linearity	10.892	8	1.362	.400	.916
	Within Groups		190.462	56	3.401		
	Total		312.318	65			

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan *output* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi = 0.000 < 0.05 dan nilai deviation from linearity 0.916 > 0.05.

4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependent.[6] Hasil analisis regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.181	2.237		3.211	.002
	Disiplin_Kerja	.341	.068	.554	5.015	.000
	K3	.197	.088	.246	2.229	.029

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$= 7.181 + 0.341X1 + 0.197X2 + e$$

Dari persamaan regresi yang telah disusun di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

[6] Rohmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponogoro:CV Wade Group,2017) h. 107.

a. Nilai a atau konstanta sebesar 7.181 maksudnya apabila variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja konstan (0), maka nilai produktivitas kerja karyawan bernilai positif sebesar 7.181.
b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.341 artinya apabila nilai atau jumlah disiplin kerja meningkat 1, maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 34.1%.
c. Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0.197 artinya apabila nilai atau jumlah keselamatan dan kesehatan kerja meningkat 1, maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 19.7%.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilainya mendekati 1, maka model regresi semakin mendekati kecocokan dengan model yang sebenarnya atau dengan kata lain terdapat hubungan antara

variabel terikat dengan variabel bebas yang menjelaskannya.[7] Hasil uji R^2 adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734[a]	.539	.525	1.511

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.525. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52.5% variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel independen

[7] Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*,… h. 79.

mana yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel dependen. Ketentuan pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika t hitung < t tabel dan tingkat signifikan > α (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.[8]

Nilai t tabel diperoleh dengan melihat tabel distribusi t pada α = 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel penelitian, maka (df) = 66-3 = 63, dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025), maka diperoleh nilai t tabel = 1.998.

[8] Dwi Priyanto, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2016) ,h. 64.

Tabel. 4.18 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.181	2.237		3.211	.002
	Disiplin_Kerja	.341	.068	.554	5.015	.000
	K3	.197	.088	.246	2.229	.029

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja (X1) = 5.015 > t tabel 1.998 dan nilai signifikansi = 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Selanjutnya diketahui bahwa nilai t hitung untuk keselamatan dan kesehatan kerja (X2) = 2.229 > t tabel 1.998 dan nilai signifikansi = 0.029 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Berarti masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, namun jika nilai F hitung < F tabel, maka Ha ditolak dan H0 diterima. Berarti masing-masing variabel independen bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.[9]

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat tabel distribusi F pada probabilitas 0.05, derajat kebebasan (df) untuk pembilang (N1) = k-1 dan (df) untuk penyebut (N2) = 64, sehingga F tabel = 3.14.

[9] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*… h.98.

Tabel. 4.19 Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.420	2	84.210	36.868	.000[a]
	Residual	143.898	63	2.284		
	Total	312.318	65			

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 36.868 > F tabel = 3.14 nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka variabel bebas yakni disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sankyu Indonesia International.

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t hitung (5.015) > t tabel (1.998) dan sig (0.000) < α (0.05), β = 0.341 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja

sangat dibutuhkan dan mendukung proses berlangsungnya aktivitas dalam PT Sankyu Indonesia International.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dika Wiliandro judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi". Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan, berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung (4.530) > t tabel (2.012) dan nilai sig (0.000) < (0.05) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.[10]

Menurut Singodimejo mengatakan disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin

[10] Dika Wiliandro, *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020)

kerja perlu dilakukan dan diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.[11]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia International.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sankyu Indonesia International.

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t hitung (2.229) > t tabel (1.998) dan sig (0.029) α < (0.05), dan β = 0.197 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) berpengaruh positif dan signifikan

[11] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.86.

terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini mengindekasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat di prioritaskan dalam proses berlangsungnya aktivitas dalam PT Sankyu Indonesia International.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Resta Dianti judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing". Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan, berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung (5.032) > t tabel (2.007) dan sig (0.000) < α (0.05), yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.[12]

Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia

[12] Resta Dianti, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Karyawan harus mempunyai kondisi fisik yang sehat dan lingkungan yang mendukung agar terhindar dari kecelakaan kerja.[13]

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya berdampak pada masyarakat luas.[14]

---

[13] Rahma Lia Aldini,dkk, *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasaan Kerja Serta Dampaknya terhadap kinerja Karyawan,* (studi *pada karyawan PT Indolakto Purwosari*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 72, No.1, (Juli 2019)

[14] Irzal, *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*, (Jakarta: Kencana, 2016), h.1.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia International.

3. Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT Sankyu Indonesia International.

Berdasarkan hasil uji-f, bahwa nilai f hitung sebesar (36.868) > F tabel (3.14) dan sig (0.000) < α (0.05), ini berarti bahwa Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kevin Rei Samahati judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT PLN (Persero) UP3 Manado". Hasil uji hipotesis nilai F diperoleh sebesar F hitung (80.276) > F tabel (3.23) dengan tingkat signifikan sebesar (0.000) < α (0.05), yang menunjukkan disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.[15]

Menurut Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[16]

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukkan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Menurut Kussrianto, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta

---

[15] Kevin Rei Samahati, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado* dalam Jurnal EMBA, Vol.8 No.1 (Januari 2020)

[16] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 100.

tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.[17]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia International.

[17] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2016), h.101.