

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh:

INTANIA CHALIMATUS SA'DIYAH

NIM: 210501110232

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana manajemen (S.M)



Oleh:

INTANIA CHALIMATUS SA'DIYAH

NIM: 210501110232

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Intania Chalimatus Sa'diyah

NIM : 210501110232

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Desember 2024
Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

INTANIA CHALIMATUS SA'DIYAH

NIM : 210501110232

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Choirul Rozi, SS., M.Pd

NIP. 198708082023211025

2 Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intania Chalimatus Sa'diyah

Nim : 210501110232

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 23 November 2024



Intania Chalimatus S
Nim : 210501110232

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadirat Allah SWT , atas segala hidayah dan rahmat Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Rasulullah Nabi Muhammad *Shollallahu Alaihi Wassalam*, keluarga, sahabat, serta pengikut beliau yang istiqomah hingga hari akhir. Dengan ketulusan hati dan penuh kasih sayang Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Cinta pertama, panutanku, serta pintu surgaku, Bapak Moch. Ridwan dan Ibu Puji Rahayu. Terima kasih sebesar-besarnya kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan motivasi dan doa yang tak pernah putus untuk saya selama ini. Terima kasih atas kesabaran hati bapak dan ibu mendidik, memberi nasehat dan menjadi pengingat paling kuat untuk saya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada peneliti selama ini. Aamiin Ya Rabbal'alamin.
2. Adikku tercinta, Teguh Nur Ramadhan. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepa penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat Adikku.
3. Rekan saya Farel Aryo Bimo, yang telah membersamai penulis selama penyusunan skripsi dan pengerjaan skripsi dalam kondisi apapun. Terima kasih ikut serta mendoakan, menemani, memberi semangat dan dukungan, serta memotivasi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini
4. Kepada Selfi Nur Malinda, S.M terima kasih telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
5. Kedua keponakan Raina Kazumi dan Anindira Fatimatuz Az-Zahra. Terima kasih sudah menjadi *mood booster* untuk penulis dalam menempuh Pendidikan selama ini. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat keponak-keponakan ku.

MOTTO

“Rasakan setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu berjuang sampai detik ini”

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

Setiap kita punya punya hambatan skripsi yang berbeda. Ada yang terkendala karena kemampuannya. Ada yang terkendala karena dosennya. Ada yang terkendala karena *financialnya*. Ada yang terkendala karna administrasi kampusnya. Itu yang membuat waktu selesainya juga berbeda. Curang ketika kita bandingkan proses kita dengan orang lain. Jelas langkah awalnya berbeda, *post-post* kendalanya berbeda, dan titik sampainya pun tak sama.

Jangan banyak penyesalan jangan banyak membandingkan ketika dirimu sudah melakukan hal terbaik yang bisa dilakukan. Beri dirimu sedikit tepukan, pelukan yakinkan bahwa dirimu tetap berharga sebagai dirinya apa adanya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, memberikan Kesehatan, kesempatan, kemudahan serta melapangkan pemikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang)”.

Dengan kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat serta hidayahnya dalam mempermudah proses pengerjaan skripsi ini.
2. Prof. Dr. M Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir. Yang selalu memberi bimbingan dan arahan dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kedua orang tua serta keluarga penulis yang selalu mendoakan dan mendukung dari awal studi hingga penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Supervisor (Spv) Tenaga Alih Daya sekaligus pembimbing lapangan dan seluruh karyawan Tenaga Alih Daya (TAD) PT. PLN (Persero) Area Kota Malang.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satupersatu terimakasih atas do'a serta dukungan yang sangat berharga bagi penulis.

Pada akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Rabbal'Alamin...

Malang, 23 November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG).....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
تجريد.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	1
TINJAUAN PUSTAKA	1
2.1. Penelitian Terdahulu.....	1
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Teori Perilaku Organisasi.....	9
2.2. Disiplin Kerja	9
2.2.1. Jenis – Jenis Disiplin Kerja	10
2.2.2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.2.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	13
2.2.4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	14
2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
2.3.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14

2.3.2.	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	15
2.3.3.	Indikator-Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	16
2.3.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	17
2.3.5.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam.....	18
2.4.	Produktivitas Kerja.....	20
2.4.1.	Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
2.4.2	Indikator-Indikator Produktivitas Kerja	21
2.4.3	Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	22
2.4.4	Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam	23
2.5.	Hubungan Antar Variabel	24
2.5.1.	Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja Karyawan	24
2.5.2.	Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja Karyawan	25
2.6.	Kerangka Konseptual	26
2.7.	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III		27
METODE PENELITIAN.....		27
3.1.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27
3.2.	Lokasi Penelitian	28
3.3.	Populasi dan Sampel	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.1.	Sampel.....	29
3.4.	Data dan Metode Pengumpulan Data	30
3.5.	Definisi Operasional Variabel	32
3.6.	Skala	36
3.7.	Teknik Analisis Data	37
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
3.8.	Uji Asumsi Klasik	38
3.9.	Uji Regresi Linier Berganda.....	41
3.10	Uji Hipotesis	41
BAB IV		44
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	47
4.3.	Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50

4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	50
4.4.	Uji Asumsi Klasik	52
4.5.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.6.	Pengujian Hipotesis.....	58
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.7.1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang	62
4.7.2.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang	64
BAB V	68
PENUTUP	68
5.1.	Kesimpulan.....	68
5.1.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	52
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedasitas	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Angka Kecelakaan Kerja Jawa Timur	3
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Disiplin Kerja (X1)	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Produktivitas Kerja (Y).....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	55
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisiens Regresi.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis Uji t.....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis Uji f	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN.....	77
LAMPIRAN 2 HASIL UJI SPSS	83
LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN	92
LAMPIRAN 4 BIODATA PENELITI	93
LAMPIRAN 5 BUKTI KONSULTASI	93
LAMPIRAN 6 BEBAS PLAGIARISME	94

ABSTRAK

Intania Chalimatus Sa'diyah. 2024. SKRIPSI: Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang).

Pembimbing : Ryan Basith Khan, M. A

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Produktivitas

Keberhasilan program kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang dapat diukur dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin kerja dan Keselamatan kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 200 karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang. Teknik pengambilan *non probability sampling*. Untuk mengumpulkan data, observasi dan kuesioner digunakan. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji R². Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang.

ABSTRACT

Intania Chalimatus Sa'diyah. 2024. SKRIPSI: The Effect of Work Discipline and Occupational Health Safety on Employee Productivity (Case Study at PT. PLN (Persero) Malang City Area).

Mentor : Ryan Basith Khan, M.A

Keywords : Work Discipline, Occupational Health and Safety, Productivity

The success of the work programme at PT PLN (Persero) Malang City Area can be measured by the level of employee productivity. Work discipline and Occupational Health Safety are factors that affect employee work productivity. This study aims to determine whether there is an influence of work discipline and occupational health safety on employee work productivity.

This research uses a quantitative approach. The population and sample in this study were 200 employees of PT PLN (Persero) Malang City Area. *Non probability sampling* technique. To collect data, observation and questionnaires were used. The analysis used includes: multiple regression, validity test, reliability test, classical assumption test, t test, f test, R2 test.

The results of the analysis that has been carried out by researchers state that work discipline variables have a significant positive effect on employee work productivity, occupational health safety variables have a significant positive effect on the work productivity of employees of PT PLN (Persero) Malang City Area.

تجريدي

إنتانيا شليماتوس سعديّة. ٢٠٢٦. أطروحة: تأثير انضباط العمل و
الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية عمل الموظف (دراسة حالة عن (بيرسيرو) منطقة مدينة مالانغ).
ناظر ريان باسيث خان، م.م.:
الكلمات الرئيسية: انضباط العمل، السلامة الصحية المهنية، الانتاجيه

نجاح برنامج العمل في. يمكن قياس منطقة مدينة مالانج من خلال مستوى إنتاجية عمل الموظفين. يعد انضباط العمل والصحة والسلامة المهنية من العوامل التي تؤثر على إنتاجية عمل الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك تأثير لانضباط العمل وسلامة الصحة المهنية على إنتاجية عمل الموظفين.

تستخدم هذه الدراسة نوعاً من النهج الكمي. السكان والعينة في هذه الدراسة هم ٢٠٠ موظف فيفت. زلوتي بولندي (بيرسيرو) منطقة مدينة مالانغ. تقنية أخذ العينات غير الاحتمالية. لجمع البيانات، يتم استخدام الملاحظات والاستبيانات. تشمل التحليلات المستخدمة: الانحدار المتعدد، اختبار الصلاحية، اختبار الموثوقية، اختبار الافتراض الكلاسيكي، اختبارات، اختبار ف، اختبار وذكر نتائج التحليل الذي أجراه الباحث أن متغير انضباط العمل له تأثير إيجابي كبير على إنتاجية عمل الموظفين، ومتغير السلامة والصحة المهنية له تأثير إيجابي كبير على إنتاجية عمل موظفي فت. زلوتي بولندي (بيرسيرو) منطقة مدينة مالانغ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang penting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama Anggreani, (2021).

Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset terpenting dan merupakan investasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Mardika, (2024) yang menyatakan produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Marbun et al., (2024) Kesehatan keselamatan kerja mencakup kondisi fisik dan mental pekerja serta stabilitas perasaan mereka. Ini juga mencakup upaya untuk mengurangi kemungkinan cedera atau kondisi sakit yang terjadi karena situasi di lingkungan tempat kerja.

Disamping faktor keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga dianggap sebagai elemen kunci untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kedisiplinan yang baik dan buruk dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menghalangi dan menghambat pencapaian tujuan. Perilaku yang tidak patuh terhadap jam kerja dapat menjadi masalah disiplin kerja. Masalah ini termasuk ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti tidak memberikan keterangan, yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pekerja Yusrizal, (2021).

Kasus kecelakaan kerja yang terus meningkat, tidak hanya dari segi jumlah, tetapi juga tingkat keparahannya. Peningkatan kasus kecelakaan menyebabkan peningkatan kerugian materiil dan imateriil. Diperlukan upaya meredam kasus dengan cara mengubah strategi penanganan dari preventif ke represif. Kecelakaan kerja umumnya dipengaruhi oleh desain tempat kerja yang kurang aman, lokasi kerja yang rawan terjadi kecelakaan, seperti bekerja di tempat tinggi, kebisingan dan suhu udara yang ekstrem. Peningkatan ini tidak dapat dibiarkan karena dapat memicu konflik dengan kerugian yang lebih besar. Selain kerugian materiil, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian

imateriil. Kerugian imateriil tidak dapat dibuktikan, dipulihkan kembali dan/atau menyebabkan terjadinya kehilangan kesenangan hidup sementara, ketakutan, sakit, dan terkejut sehingga tidak dapat dihitung berdasarkan uang (Nola, 2023).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui BPJamsostek Kanwil Jatim, angka kecelakaan kerja di Jawa Timur menunjukkan tren yang meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, tercatat sebanyak 40.332 kasus kecelakaan kerja, yang meningkat menjadi 47.524 kasus pada tahun 2022. Angka ini terus melonjak hingga mencapai 58.709 kasus pada tahun 2023.

Tabel 1. 1 Angka Kecelakaan Kerja Jawa Timur

Tahun	Total
2021	40.332
2022	47.524
2023	58.709

Sumber: BPJamsostek Kanwil Jatim 2023

Merujuk pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 kecelakaan kerja yang terjadi di Jawa Timur mengalami penurunan. Dari total jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir sebanyak 146.565 korban jiwa. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia diantaranya ketidakpatuhan dan kurangnya pemahaman karyawan mengenai aturan Standar Operasional Prosedur (SOP) Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang di tetapkan oleh perusahaan serta kurangnya kesadaran mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Faktor lainnya yang menjadi penyebab kecelakaan kerja terjadi

adalah standar operasional alat yang digunakan tidak sesuai Sedangkan dari segi lingkungan, kecelakaan dipengaruhi oleh tempat kerja yang kurang aman, seperti bekerja di tempat tinggi dan suhu udara yang ekstrem.

Oleh karena itu dengan adanya peningkatan permasalahan kecelakaan kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang efektif tidak hanya melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Amanda, 2024).

PT. PLN (Persero) Area Kota Malang merupakan salah satu badan usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Risiko bahaya yang ditimbulkan dari PT. PLN (Persero) sangatlah tinggi salah satu diantaranya adalah tersengat aliran listrik, serta risiko bahaya lain yang memungkinkan terjadi pada para pekerja itu sendiri saat dilapangan. Perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja melalui pelatihan dan pengawasan. Karyawan perlu meningkatkan dan mengoptimalkan penggunaan alat pelindung diri agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kota Malang tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga berdampak pada perusahaan (Muliati & Budi, 2021).

Beberapa studi yang telah dilakukan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas program K3 di tempat kerja. Dalam penelitian Sahputra et al., (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Maqnin & Anah, (2024) menunjukkan bahwa Keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil studi penelitian Purba & Sukwika, (2021) yang menyatakan bahwa Pelaksanaan program K3 dan produktivitas kerja sudah dilaksanakan dengan baik, meskipun dalam praktik dilapangan masih terdapat kecelakaan kerja ringan hingga sedang. Hal ini disebabkan penggunaan alat yang tidak memenuhi standar, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal.

Terdapat studi penelitian dari Samahati, (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin efektivitas penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki dampak besar dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Ramadhan, (2024) menyatakan bahwa penerapan Program kesehatan dan keselamatan kerja serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan Produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Elenika, (2020) yang menyatakan bahwa

pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Terdapat studi penelitian Indrawati et al., (2021) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Pramesti et al., (2023) menyatakan bahwa Kedisiplinan yang tinggi di antara karyawan tidak hanya mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan efisien. Di sisi lain, penerapan standar keselamatan kesehatan kerja yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Kota Malang dan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang”** karena adanya kontradiksi dari hasil penelitian – penelitian sebelumnya mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatasberikut rumusan permasalahan penelitian :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang ?

2. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Area kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, jika tujuan penelitian dapat dilaksanakan, adalah sebagai berikut:

1. Akademik
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang

manajemen sumber daya manusia khususnya konsep Disiplin, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Produktivitas.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memahami dan menjadikan pengalaman yang amat berharga selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan program disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan memperoleh inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Dalam hal ini, penelitian terdahulu membantu peneliti sebagai dasar perbandingan dan analisis. Hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terdahulu Samahati, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan dan Disiplin Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam menerepkan program Kesehatan keselamatan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian terdahulu Innunisa, (2019) yang berjudul ” Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang”. Hasil penelitian menunjukan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini semakin tinggi

Disiplin Kerja pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang maka akan semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan dalam bekerja.

3. Hasil penelitian terdahulu Irvandi, (2024) yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Pytersohn Ssmbong Santren Jombang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dalam semakin diterapkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik dari hari kemarin.
4. Hasil penelitian terdahulu Sahputra et al., (2023) yang berjudul "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kbu Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.
5. Hasil penelitian terdahulu Zega & Nainggolan, (2024) yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT JMS Batam". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan yang

diterapkan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan.

6. Hasil penelitian terdahulu Maqnin & Anah, (2024) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.
7. Hasil penelitian terdahulu Utama & Woestho, (2023) yang berjudul “Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
8. Hasil penelitian terdahulu Marbun et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja serta Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini semakin di terapkan disiplin kerja dan Kesehatan keselamatan kerja dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

9. Hasil penelitian terdahulu Purba & Sukwika, (2021) yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja saat dilapangan masih terdapat kecelakaan kerja ringan hingga sedang
10. Hasil penelitian terdahulu Saraswati et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini semakin diterapkan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Samahati, (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan dan Disiplin Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan keselamatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Kesehatan keselamatan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado			Produktivitas Kerja Karyawan.
Innunisa (2019)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan keselamatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Irvandi, (2024)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Pytersonh Ssembong Santren Jombang	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan keselamatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Sahputra et al., (2023)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja,	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan keselamatan kerja - Lingkungan kerja 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh

	Lingkungan kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. KBU Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin	<ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas karyawan 		negatif terhadap produktivitas karyawan.
Zega & Nainggolan (2024)	Pengaruh kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Kesehatan dan keselamatan kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. terhadap produktivitas karyawan.
Maqnin & Anah, (2024)	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wilis	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan kesehatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

	Indonesia Steel Kediri			
Utama & Woestho (2023)	Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascip Pulo Gadung	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan Kesehatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Marbun et al., (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera.	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Kesehatan keselamatan kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja serta Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
Purba & Sukwika, (2021)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek.	<ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi

				dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja saat dilapangan masih terdapat kecelakaan kerja ringan hingga sedang
Saraswati et al., (2024)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box.	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan Kesehatan kerja - Disiplin kerja - Produktivitas karyawan 	Asosiatif, SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus dan hasil temuan yang diharapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam produktivitas setelah pelatihan, sedangkan penelitian ini diharapkan dapat mengungkap hubungan yang lebih kompleks antara kedisiplinan, keselamatan kesehatan kerja, dan produktivitas karyawan. Sementara penelitian terdahulu sering memberikan rekomendasi terkait pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, penelitian ini akan lebih menekankan pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan aman sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Teori Perilaku Organisasi

Teori Besar (Grand Theory) yang mendasari penelitian yang menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen ini adalah perilaku organisasi. Robbins & Judge (2015:5), menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak yang dipunyai oleh suatu individu, kelompok, dan juga struktur pada perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Tujuan dari perilaku organisasi adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan agar bisa meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Teori ini berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan didasari oleh perilaku organisasi yang mana di dalamnya memuat tentang bagaimana karyawan dan perusahaan berperilaku atau bersikap guna mencapai sebuah keefektifan dan keefisienan dalam berkerja. Perilaku karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia menyelesaikan tugasnya. Sedangkan perilaku perusahaan dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat dan diterapkannya di lingkup perusahaan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku karyawan serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Afandi, (2021). Menurut Adriana Duka et al., (2023) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai sarana meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan.”

Disiplin kerja didefinisikan sebagai elemen kunci dalam pencapaian tujuan, di mana tanpa disiplin yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal akan sulit Rahmadanty et al., (2024). Disiplin merupakan perilaku kepatuhan, ketertiban, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap semua peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan Cahaya & Rahma, (2021). Menurut Hasibuan (2019:193) dalam Diana & Rahmat, (2022) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya

Berdasarkan teori yang didapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.2.1. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawai. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada pegawai. Menurut Kristianti (2019:7) disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencegah

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif ini dapat berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), seperti pemberian peringatan, ataupun berupa skorsing. Semua tindakan pendisiplinan tersebut harus memiliki tujuan yang positif, bersifat mendidik, dan bertujuan untuk mengoreksi kesalahan agar tidak terulang.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang berlaku dan memperbaiki situasi untuk masa depan. Tindakan korektif ini dapat berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), seperti pemberian peringatan, ataupun berupa skorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang Kembali.

2.2.2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) dalam Diana & Rahmat, (2022) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan Menggunakan peralatan kerja dengan baik

Penggunaan peralatan kerja yang baik dan benar sesuai dengan tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan logis, masuk akal dan secara diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

2.2.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Singodimejo dalam Sutrisno (2019:89) diantaranya:

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
6. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

2.2.4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada peraturan, perintah dan keputusan yang berlaku. Dalam ajaran Islam Al-Qur'an mengajarkan bahwa bekerja dengan sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak (Q.S An-Nahl: 97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “ Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah.

2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Iqramawati & Kusumayadi, (2022) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah segala kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal Hernilawati et al., (2021). Sementara itu, menurut Zebua et al.,

(2022) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2018:373) dalam Wulandari et al., (2022) Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teknis diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis perusahaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologi dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Berdasarkan teori yang didapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

2.3.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Nur, (2020) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara sosial, psikologis, maupun fisik.
2. Setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan baik dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi keamanannya dipelihara.
4. Menjaga dan meningkatkan gizi dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kegairahan, keharmonisan kerja dan partisipasi kerja
6. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja

2.3.3. Indikator-Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Aldani et al., (2023) Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penyusunan dan penyimpanan barangbarang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya serta ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat serta ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil serta emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman dalam melakukan pekerjaan maupun aman di lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan Menurut Kasmir (2018) dalam Rosento , et al., (2021):

1. Kelengkapan peralatan kerja, peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.
2. Kualitas peralatan kerja, kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan, karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.

4. Ketegasan pimpinan, dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
5. Pengawasan, setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.
6. Umur alat kerja, peralatan kerja yang sudah melawati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan.

2.3.5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam

Islam pun juga mengatur bagaimana keselamatan dan kesehatan pekerja dalam sebuah perusahaan ini dianggap sangat penting. Karena seperti kita tahu bahwa, Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja dalam rangka pemenuhan segala kebutuhannya. Di sisi lain Islam juga menggambarkan bahwasannya bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah. Ini tercantum pada ayat Al-Quran QS. At-Taubah (9):105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas, Islam tidak serta merta hanya menganjurkan umatnya untuk bekerja saja dalam rangka pemenuhan kebutuhannya. Tetapi juga

mengatur bagaimana bekerja yang sesuai dengan syariat seperti mengatur bagaimana hak dan kewajiban para pekerjanya. Diantara hak para pekerja salah satunya dapat diterapkan melalui kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ini. Dimana didalam Islam dijelaskan melalui ayat Al-Quran diantaranya QS. Al-Qoshosh: 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ
فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

Hubungannya K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta

suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

2.4. Produktivitas Kerja

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan Sinollah & Zaki, (2022). Menurut Suprpto et al., (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Prasetyo & Herawaty, (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. menurut Putra et al., (2022) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan

produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.4.2 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017) dalam Farah Syamriati et al., (2022) adapun indikator produktivitas kerja antara lain , sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.4.3 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2001:57) dalam Nasron & Astuti, (2011). Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim

2. Tingkat ketrampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh Pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja,

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan

antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul.

4. Efisiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

5. Kewiraswastaan.

Kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha

6. Manajemen produktifitas

Manajemen produktifitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktifitas.

2.4.4 Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Pandangan islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabda Nabi SAW yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadits diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan” (HR. Bukhari dan Muslim).

Produktivitas dalam Islam merupakan suatu konsep yang sangat penting karena berkaitan erat dengan bekerja. Bagi orang yang bekerja dengan jerih payah sendiri

untuk memenuhi kebutuhan hidup atau kebutuhan keluarga dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Produktivitas kerja dalam Islam yaitu memotivasi diri agar lebih semangat bekerja, mendapatkan ampunan dan pahala dari Allah SWT. Sebagaimana firman-Nya dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 22:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat pula apa yang dijanjikan kepadamu.” (QS. Adz-Dzariyat: 22)

Berdasarkan ayat di atas dijadikan salah satu bukti bahwa Allah SWT menjamin setiap rezeki umatnya yang bekerja di jalan sesuai syariat Islam, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terpikir sekalipun. Setiap orang memiliki hak atas hasil usahanya. Oleh karena itu, pelaku ekonomi harus mematuhi prinsip dasar Islam seperti jujur dan adil. Jika bekerja dilandaskan dengan nilai kejujuran dan keadilan maka produktivitas kerja akan semakin berkembang dan maju dalam mewujudkan kemakmuran Masyarakat.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja Nuraeni & Habe, (2021).

Hasil penelitian terdahulu menurut Septiady & Setiadi, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,

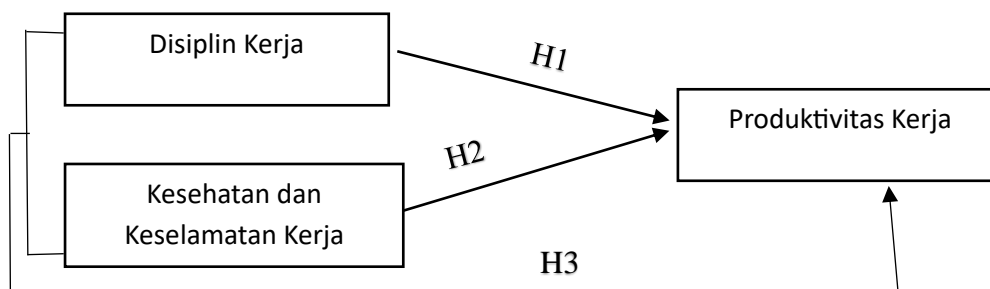
karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka hal ini akan menunjang pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Samahati, (2020) yang mengemukakan bahwa semakin disiplin karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.5.2. Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja merupakan komponen utama yang memengaruhi produktivitas karyawan. Peningkatan kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas keseluruhan perusahaan Dewita et al., (2024)

Keselamatan kesehatan kerja berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini keselamatan kesehatan kerja berhubungan dengan disiplin, dimana peran pemimpin dibutuhkan, seperti melakukan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian serta pengevaluasian, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja dengan baik. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keselamatan kesehatan kerja karyawan karena sumber daya manusia merupakan aset yang mendukung kelancarannya perusahaan juga. Batubara et al., (2023). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Marbun et al., (2024) yang mengemukakan bahwa semakin diterapkan program Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.6. Kerangka Konseptual



2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian yakni:

- H1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Area Kota Malang
- H2: Diduga Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Area Kota Malang
- H3: Diduga Disiplin dan Keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Area Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono, (2008) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Sugiyono, (2008)

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif ini sebab dapat membantu peneliti untuk menguji adanya pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini peneliti akan melakukan studi kasus pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang dengan judul “ Pengaruh Disiplin dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang).”

3.2.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang. Yang beralamatkan di Jl. Jenderal Basuki Rahmat No. 100, Kecamatan Klojen, Kota Malang. Dengan objek penelitian adalah pegawai bidang pelayanan teknik PT. PLN (Persero) Area Kota Malang.

Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) Area Kota Malang merupakan perusahaan yang beroperasi dalam sektor energi, dimana disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk memastikan operasional yang efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga lokasi ini sangat relevan dengan tujuan penelitian.

3.3.Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2008). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang khususnya karyawan bagian Tenaga Alih Daya (TAD) yang berjumlah 386 karyawan.

3.3.1. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2008) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Maka teknik pemilihan sampelnya ialah dengan *nonprobability sampling* melalui *purposive sampling*.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Area Kota Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 Karyawan Tenaga Alih Daya (TAD) PT. PLN Area Kota Malang. Sesuai rumus slovin, Supriyanto, (2013) , yaitu:

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

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana:

n = Banyak Sampel

N = Banyak Populasi

e = Presentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan persisi 5 %

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah

Diketahui: N = 386

$$e = 5\%$$

Maka: $n = \frac{386}{1 + 386(0,05)^2}$

$$= \frac{386}{1 + 386(0,0025)}$$

$$= \frac{386}{1,965}$$

$$= 196,43$$

$$= 196,43$$

$$= 196,43$$

n = 196,43 → n = dikenakan menjadi 200

Berdasarkan perhitungan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel penelitian ini sebanyak 200 Responden.

3.4.Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Menurut Sugiyono, (2008) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran yang dianggap mewakili seluruh populasi dalam penelitian ini. Data ini diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket (kuesioner). Sumber data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh merupakan hasil dari pengamatan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner melalui google form kepada 200 responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono, (2008), data sekunder merupakan data yang diperoleh pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari jurnal yang terkait dengan penelitian, buku bacaan yang terkait dengan metode penelitian, penelitian-penelitian yang terkait dengan judul penelitian, dan artikel.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2008) Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono, (2008) studi kepustakaan ini berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang lainnya berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada keadaan sosial yang akan diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting untuk melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari

literatur-literatur ilmiah. Studi kepustakaan dalam penelitian ini didapatkan dari data relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti seperti buku, jurnal dan artikel ilmiah.

2. Kuesioner

Kuesioner salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2008). Kuesioner tersebut ditunjukkan untuk memperoleh fakta dan informasi dari para responden sebagai sampel penelitian. Dari penjelasan tersebut maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini berisi 38 pertanyaan yang mencerminkan tiga variabel yang diteliti dan disebarkan kepada seluruh responden melalui google form menggunakan aplikasi WhatsApp.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator,

serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian Sugiyono, (2008) Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (X) dan variable terikat (Y).

1. Variabel Independen (X) Menurut Sugiyono, (2008) variabel independen atau variable stimulus, antecedent, predictor atau sering disebut juga sebagai variable (bebas). Variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahannya atau timbulnya variable terikat (dependen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).
2. Variabel Dependen (Y) Menurut Sugiyono, (2008) variable ini sering disebut sebagai variabel output, konsekuen, kriteria atau sering disebut sebagai variable (terikat). Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan.

Sesuai dengan judul penelitian ini instrumen didalam penelitian ini berkaitan dengan variabel independen dan dependen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
----------	-----------	------	--------

Disiplin Kerja (X1)	Tujuan dan Kemampuan	Semangat kerja yang tinggi	Hasibuan (2019)
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	
	Teladan pimpinan	Pemimpin memberikan perintah dan tugas yang sesuai	
		Kepercayaan pemimpin terhadap karyawan	
	Balas jasa	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	
		Upah yang didapatkan sesuai dengan harapan	
	Keadilan	Tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan	
		Keadilan diterapkan dengan baik	
	Waskat (pengawasan melekat)	Pimpinan membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik	
		Pimpinan selalu mengawasi kinerja karyawan	
	Sanksi hukuman	Fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan	
		Disiplin dalam absensi kerja	
	Ketegasan	Menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan	

		Pemimpin bertindak berani dan tegas	
	Hubungan Kemanusiaan	Hubungan harmonis antar rekan kerja	
		Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	Keadaan tempat lingkungan kerja	Sarana dan prasana	Mangkunegara (2016)
	Pengaturan Udara	Penyimpanan alat berbahaya	
		Sirkulasi udara	
		Ventilasi udara	
	Pengaturan penerangan	Penerangan	
	Pemakaian peralatan kerja	Standar pemakaian APD	
		Standar peralatan yang digunakan	
Kondisi fisik dan mental karyawan	Kondisi Kesehatan mental		
	Kondisi Kesehatan fisik		
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	Sutrisno (2017)
		Kemampuan melampaui target kerja	
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Bekerja lebih keras dari hari kemarin	

		Upaya bekerja dengan efektif	
	Semangat kerja	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		Kemampuan mencapai target kerja	
	Pengembangan diri	Menerima kritikan dari atasan maupun rekan kerja	
		Tantangan dan rintangan yang dihadapi	
	Mutu	Menunjukkan Kualitas diri	
		Upaya lebih baik dari orang lain	
	Efisiensi	Tolak ukur hasil yang dicapai dengan sumberdaya yang ada	
		Menggunakan SDM semaksimal mungkin	

3.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono, (2008) Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan menggunakan skala ordinal yaitu untuk mengetahui tingkatan dari data yang paling rendah hingga yang paling tinggi dan tanpa memperhatikan urutan dari data tersebut.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

No	Skala Jawaban	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2008) analisis deskriptif mengelompokan data berdasarkan variable dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variable dan seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suharso, (2009:108). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk

degree of freedom (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sample. Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka data dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Ketentuan pengambilan keputusan:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid
- 2) Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliable
- 3) Nilai Cronbach 0.42 s.d 0.60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliable.
- 5) Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2008) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plots berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai

korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai VIF < 10 .
2. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai Tolerance $< 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono, (2008) Uji linieritas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linierity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linierity $<0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

3.9. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

3.10 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable secara parsial. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria:

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang PT. PLN Area Kota Malang

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berlokasi di Jl. Jendral. Basuki Rahmat no 100 merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kelistrikan dan engenering, yang diberi kewewenangan pemerintah untuk mengelolah tenaga listrik dan mendistribusikanya kepada masyarakat luas.

Sesuai Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga nomor Ment. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, salah satunya dèsebutkan bahwa dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 daerah eksploitasi listrik umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana salah satunya adalah wilayah Jawa Timur cabang Malang yang termasuk daerah eksploitasi IX, yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Namun dalam perkembangannya pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi IX mengalami perubahan nama menjadi PLN Distribusi I / Pembangkitan I. Penyempurnaan berikutnya pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN, Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 042/DIR/1976. Kemudian melalui Keputusan Direksi PLN Nomor: 042/DIR/1982 tanggal 3 Juli 1982, PLN Wilayah XII mengalami penyempurnaan kembali dengan nama PLN Distribusi Jawa Timur Cabang

Malang dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Malang dan sekitarnya.

Pada tahun 2001, karena mengikuti fenomena perubahan yang sekarang timbul serta dengan berbagai pertimbangan internal maupun eksternal, maka harus menyesuaikan diri baik institusional maupun mekanisme kerja dengan customer service oriented. Maka dengan Keputusan General Manager tanggal 30 April 2001 nama PT. PLN (Persero) Cabang Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 308.K/D/R/2011 tanggal 26 Mei 2011, PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Malang.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Area Kota Malang

a. Visi PT. PLN Area Kota Malang

Menjadi Perusahaan Global Top 500 dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi PT. PLN Area Kota Malang

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Moto PT. PLN Area Kota Malang

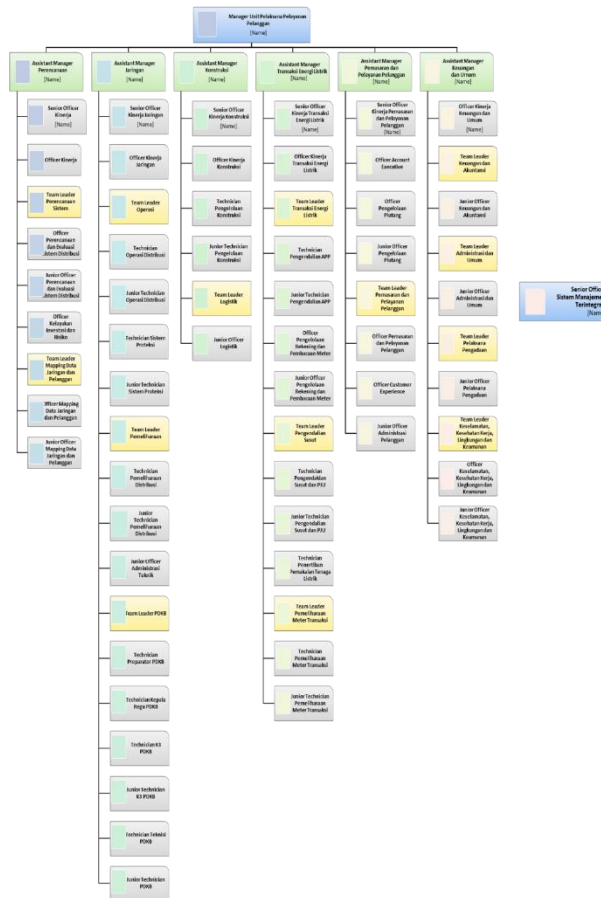
“Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Area Kota Malang

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN Area Kota Malang

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi



4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang. Karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang khususnya bagian Tenaga Alih daya (TAD) berjumlah 386 secara keseluruhan. Dalam penelitian ini hanya 200 sampel yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian kepada 200 responden melalui kuesioner yang disebarakan telah didapat Gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1.1 Tingkat Usia Responden

Berdasarkan kuisisioner yang telas diisi oleh responden dapat dilihat dari indentitas responden. Berikut adalah tabel data mengenai Gambaran identitas responden yang terbagi dari usia, lama bekerja dan Tingkat Pendidikan. Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	19 - 29	44	22%
2	30 - 34	19	9.5%
3	35 - 39	29	14.5%
4	40 - 44	66	33%
5	45 - 50	42	21%
Jumlah		200	100%

Sumber : Data primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang khususnya pada bagian Tenaga Alih Daya (TAD) adalah usia 40-44 tahun sejumlah 66 responden, secara keseluruhan memiliki responden memiliki usia 19-29 tahun sejumlah 44 orang dengan presentase 22%, responden usia 30-34 tahun sejumlah 19 orang dengan presentase 9,5%, responden usia 35-39 sejumlah 29 orang dengan presentase 14,5 %, responden usia 40-44 sejumlah 66 orang dengan presentase 33% dan responden usia 45-50 sejumlah 42 orang dengan presentase 21%.

4.2.1.2 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden . Berikut tabel jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	2	1%
2	SMA/SMK	180	90%
3	S1	18	9%
Jumlah		200	100%

Sumber : Data primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang adalah SMA/SMK sejumlah 180 responden dengan presentase 90%, responden dengan Tingkat Pendidikan SMP sejumlah 2 dengan presentase 1% dan

responden dengan Tingkat Pendidikan S1 sejumlah 18 responden dengan presentase 9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas Tingkat Pendidikan karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang khususnya pada bagian Tenaga Alih Daya (TAD) lulusan SMA/SMK.

4.2.1.2 Tingkat Lama Bekerja

Berdasarkan kuisisioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden. Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	60	30.5%
2	5 - 10 Tahun	80	46.5%
3	15 - 20 Tahun	55	21%
4	> 20 Tahun	5	2%
Jumlah		200	100%

Sumber : Data primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa masa kerja 5-10 tahun sangat mendominasi dengan jumlah responden dan presentase sebesar 46,5%. Kemudian diikuti dengan masa kerja <5 tahun dengan jumlah 60 responden dan presentase 30.5%. selanjutnya masa kerja 15-20 tahun dengan jumlah 55 responden dan presentase 21% dan yang terakhir adalah masa kerja >20 tahun dengan jumlah 5 responden dan presentase 2%. Dari data diatas masa kerja yang paling banyak adalah 5-10 tahun dengan presentase 46.5%.

4.3. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)

Perhitungan Validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for windows. Tujuan uji validitas dalah untuk mendeteksi sejauh mana kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang ingin di ukur sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat di jelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Disiplin Kerja (X1)

Indikator	No Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X1	X1.1	0,494	0,881	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,571		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,605	0,876	Valid dan Reliabel
	X1.4	0,537		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,566	0,878	Valid dan Reliabel
	X1.6	0,564		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,653	0,874	Valid dan Reliabel
	X1.8	0,595		Valid dan Reliabel
	X1.9	0,631	0,875	Valid dan Reliabel
	X1.10	0,543		Valid dan Reliabel
	X1.11	0,668	0,874	Valid dan Reliabel
	X1.12	0,623		Valid dan Reliabel
	X1.13	0,651	0,874	Valid dan Reliabel
	X1.14	0,587		Valid dan Reliabel
	X1.15	0,702	0,872	Valid dan Reliabel
	X1.16	0,653		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Indikator	No Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X2	X2.1	0,738	0,850	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,746		Valid dan Reliabel
	X2.3	0,673	0,856	Valid dan Reliabel
	X2.4	0,656		Valid dan Reliabel
	X2.5	0,641	0,859	Valid dan Reliabel
	X2.6	0,633		Valid dan Reliabel
	X2.7	0,589	0,862	Valid dan Reliabel
	X2.8	0,744		Valid dan Reliabel
	X2.9	0,694	0,854	Valid dan Reliabel
	X2.10	0,642		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	No Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
Y	Y1.1	0,688	0,916	Valid dan Reliabel
	Y1.2	0,602		Valid dan Reliabel
	Y1.3	0,757	0,912	Valid dan Reliabel
	Y1.4	0,765		Valid dan Reliabel
	Y1.5	0,819	0,909	Valid dan Reliabel
	Y1.6	0,807		Valid dan Reliabel
	Y1.7	0,656	0,917	Valid dan Reliabel
	Y1.8	0,756		Valid dan Reliabel
	Y1.9	0,785	0,911	Valid dan Reliabel
	Y1.10	0,784		Valid dan Reliabel
	Y1.11	0,635	0,917	Valid dan Reliabel
	Y1.12	0,689		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah di jelaskan pada tabel 4.4-4.6 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable.

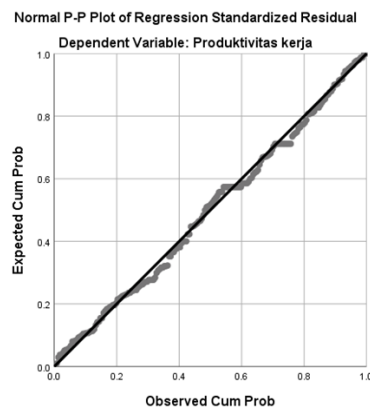
Hasil korelasi r menunjukkan semua instrument lebih besar dari 0,138 dan nilai Crobach Alpha menunjukkan bahwa semua instrument lebih besar dari 0,60.

4.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas :

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil uji normalitas dengan P-P plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berbeda di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		2.906406
Most Extreme Differences	Absolute		0.047
	Positive		0.047
	Negative		-0.034
Test Statistic			0.047
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.336
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.324
		Upper Bound	0.348

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dengan nilai signifikan 200 artinya lebih dari 0,05 sehingga dapat di katakan seluruh variabel normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari < 10 atau nilai tolerance $> 0,1$ maka model regresi berganda tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	534	1.873	Tidak ada Multikolinieritas
K3	534	1.873	Tidak ada Multikolinieritas

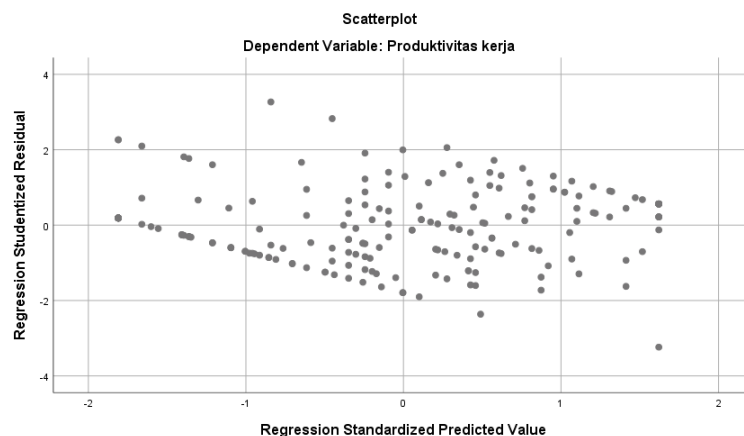
Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Keselamatan Kesehatan kerja (X2) adalah 1.873 kurang dari 0,10 dan nilai tolerance value 0,534 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

c .Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas tujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian variabel dari satu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas terjadi bila disturbance term untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Hasil Uji heterokedastisitas dapat disajikan pada gambar berikut :

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebaran data residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y dan tidak ada pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengukur apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu dengan signifikansi $0 < 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linier. Berikut tabel hasil uji linieritas :

Tabel 4.9
Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	2130.951	16	133.184	15.427	.000
		Linearity	1918.889	1	1918.889	222.275	.000
		Deviation from Linearity	212.062	15	14.137	1.638	.068
	Within Groups		1579.829	183	8.633		
Total			3710.780	199			

Sumber : Data primer (diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dilihat dari nilai signifikan diatas antara variabel disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.10
Uji Linieritas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * K3	Between	(Combined)	1638.556	10	163.856	14.945	.000
	Groups	Linearity	1458.825	1	1458.825	133.054	.000
		Deviation from Linearity	179.731	9	19.970	1.821	.067
	Within Groups			2072.224	189	10.964	
Total			3710.780	199			

Sumber : Data primer (diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dilihat dari nilai signifikan diatas antara variabel Keselamatan kesehatan kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai hubungan yang linier.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Keselamatan Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y). seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Koefisiens Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	3.631	3.195	
Disiplinkerja	0.478	0.057	0.545
K3	0.330	0.085	0.255

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.11 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang di pakai adalah yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,631 + 0,478 X_1 + 0,330 X_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan keselamatan Kesehatan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara linear. Berdasarkan diatas maka Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $a = 3,631$

Nilai konstanta sebesar 3,631 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), dan keselamatan kesehatan kerja (X₂) bernilai 0, maka produktivitas kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain.

Produktivitas karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 3,631.

2. $b_1 = 0,478$

Koefisien regresi variabel oleh indikator disiplin kerja (X_1) sebesar 0,478. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,478, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. $b_2 = 0,330$

Koefisien regresi variabel oleh indikator keselamatan kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,330. Artinya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) nilainya tetap. Artinya bahwa setiap kenaikan satuan variabel keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,330, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja (X_1) dan Keselamatan kesehatan kerja (X_2) secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y). Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Hipotesis Uji t

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.137	0.257
	Disiplin kerja	0.545	8.351	0.000
	Keselamatan Kesehatan kerja (3)	0.255	3.904	0.000

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil output uji parsial (uji T) pada tabel 4.12 di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

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

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja sebesar 8,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif lebih besar dari t_{tabel} 0,675, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas diterima.

2. Pengujian H2 : Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 3,904 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif lebih besar dari t_{tabel} 0,675 maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas diterima.

3. Pengujian H3 : Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja
Berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 8,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 43,904 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif lebih besar dari t_{tabel} 0,675, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji F :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Hipotesis Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2047.554	2	1023.777	121.261	.000 ^b
	Residual	1663.226	197	8.443		
	Total	3710.780	199			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan kerja, disiplin

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13, maka nilai F sebesar 121,261 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,89 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Disiplin kerja dan Keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Berikut tabel hasil uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	0.552	0.547	2.90565

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja sebesar 0,547 lebih besar dari 0.138 yang artinya korelasinya kuat.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai standardized coefficient beta menunjukkan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0.545 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja seseorang karyawan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin et al., (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi sikap disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang di hasilkan. Hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Dalam hal ini, Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Samhati (2020) menyatakan bahwa sikap disiplin kerja dalam kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan perusahaan, maka jika disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan disiplin kerja ini dibuat agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai yang diharapkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin dalam Islam dikenal dengan taat atau istiqomah. Menurut Aini (2022), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menegakan disiplin kerja adalah penerapan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, yang berarti bahwa seorang pekerja yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan menaati etika dan norma kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.

Berdasarkan ayat tersebut Allah menjelaskan bahwa manusia diciptakan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin. Dalam hal ini islam mengajarkan manusia agar selalu mematuhi peraturan serta disiplin dalam kehidupan sehari-hari agar dapat membangun kualitas di kehidupan

masyarakat yang sesuai dengan syariat Islam. Oleh karena itu, pentingnya disiplin dan ketaatan terhadap ajaran Islam sangat ditekankan, dengan pengaturan aturan-aturan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dengan lancar.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketaatan terhadap peraturan yang ada merupakan sebuah keharusan di laksanakan. dan dapat memberikan keuntungan yang baik bagi setiap masing-masing individu atau kelompok, dalam hal ini dapat diartikan ketaatan atau sikap disiplin seorang karyawan terhadap peraturan kantor mampu memberikan dampak positif pada kinerja serta dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun instansi.

4.7.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan kontribusi variabel Keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0.255 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya keselamatan kerja secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Hal ini relevan dengan pendapat Robi et al., (2024) Dengan adanya tingkat Keselamatan dan Kesehatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada

karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Berdasarkan ayat tersebut Allah menjelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri. Manusia tidak bisa menghindari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan terjadi dihidupnya. Tetapi manusia berhak menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap individu dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya. Dari penjelasan ayat diatas islam mengakui bahwa kecelakaan atau kematian merupakan ketentuan Allah Subhanahuwata'ala.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai standardized coefficient beta menunjukkan kontribusi variabel Disiplin Kerja Terhadap produktivitas kerja adalah 0.545 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Variabel Keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0.255 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya keselamatan kerja secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Hal ini relevan dengan pendapat Irvandi, (2024) dengan semakin diterapkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik dari hari kemarin. Irvandi, (2024) menekankan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kedisiplinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan aman. Dalam variabel Disiplin kerja dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59, sebagaimana firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.

Dalam islam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra’du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Berdasarkan penjelasan dua ayat diatas menekankan pentingnya bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, serta menunjukkan bahwa setiap pekerjaan akan diperhatikan oleh Allah. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Keselamatan kesehatan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Al-Qur'an mengenai tanggung jawab dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk data deskriptif mengenai pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tenaga Alih daya (TAD) PT. PLN (Persero) Area Kota Malang. Peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan Karyawan bagian Tenaga Alih Daya (TAD) PT. PLN (Persero) Area Kota Malang dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang berdasarkan persepsi karyawan yang menunjukkan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diterapkan dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian apabila disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja diterapkan oleh

perusahaan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

5.1. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. PLN (Persero) Area Kota Malang

Bagi pihak PT. PLN (Persero) Area Kota Malang diharapkan agar tetap memperhatikan pengaruh apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan termasuk program keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan mengenai program keselamatan kerja, kedisiplinan dalam bekerja. Agar karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat, serta mampu menjaga dan meningkatkan produktivitasnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diluar variabel yang sudah penulis teliti saat ini seperti Motivasi, Kesejahteraan, Lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja*. 19(5), 1–23.
- Aldani, D. S., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 715–735. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.2957>
- Amanda, C. A. (2024). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi : Tinjauan Literatur*. 2, 21–28.
- Anggi Rahmadanty, Suroso, & Flora Patricia Anggela. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Cipta Grafika Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5638–5652. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2475>
- Batubara, R. W., Purba, R., & Purba, R. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn Iv Balimbingan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.4.1.1-6>
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.

- Dewita, E., Boy, P., Siahaan, C., & Flourentina, E. (2024). *Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pengolahan Karet PTPN 3 Perkebunan Bandar Betsy Sumatera Utara*. 5(September), 9239–9246.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Elenika, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap. *Maysana Elenika*, 188, 49–56.
- Farah Syamriati, H. Sulbahri Madjir, & Djatmiko Noviantoro. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 56–70.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.443>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In *Agency* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33.
<https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Indrawati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja

Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Ecounbints*, 1(1), 343–352.

Innunisa, R. (2019). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang*. 1, 244–256.

Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 57–72.

Irvandi, L. A. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Pytersohn Sambong Santren Jombang*. 1192, 1–11.

Kristianti (2019:7). (n.d.). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung*. 6681(7), 1302–1309.

Maqin, L., & Anah, L. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wilis Indonesia Steel Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 263–272. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5937>

Mardika, N. H. (2024). *Pengaruh Mental Health , Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Teluk Luas Padang*. 01(January), 54–67.

Much. Yusvian Irvandi1, L. A. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Pythersonh Sambong Santren Jombang*. 1192, 1–11.

Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi

- Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23.
- Ngabalin, E. R., Cahyono, W. E., & Deviyanti, I. gusti A. S. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tual. *Widya Teknik*, 21(1), 21–27. <https://doi.org/10.33508/wt.v21i1.3821>
- Nola, L. F. (2023). Darurat Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia. *Pusat Analisis Keperlemenan Badan Keahlian DPR RI*, XV(18), 21–25.
- Nur, M. (2020). Analisa Lingkungan Kerja Dan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) (Studi Kasus: PT. Asrindo Citraseni Satria). *SPECTA Journal of Technology*, 3(2), 27–35. <https://doi.org/10.35718/specta.v3i2.151>
- Nuraeni, & Habe, H. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 1–10.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1248>
- Pramesti, D. A., Maheri L, S. S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 166–177. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1395>
- Prasetyo, U., & Herawaty, Y. (2023). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEPPT. Mediactipta Perkasa Mandiri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 3(4), 524–530.
- Pratama Marbun, M., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

- Pt. Tanua Independent Maju Sejahtera the Influence of Work Discipline and Occupational Health and Safety (K3) on the Performance of Employees of Pt. Tanua Independent M. *Sibatik Journal / Volume, 3(5)*, 631–640.
- Putra, D. R., Arifin, J., & Fitriani, R. (2022). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 281.
<https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14066>
- Ramadhan, F. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Machine Control & Automation*. 4(2), 79–95.
- Rosento , Yulistria , Handayani, N. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 9(2), 2.
- Sahputra, R., Wahyudi, P., & Ghozali, J. (2023). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kbu Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 4(2), 84–93.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v4i2.7893>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Saraswati, D., Putri, E., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja , Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Oriental Asahi JP Carton Box*. 2(1), 756–769.
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(02), 198–210.
<https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2990>
- Sinollah, & Zaki. (2022). the Effect of Occupational Safety and Health

Management (K3) on Work Productivity of Employees. *International Journal of Economics and Management Research*, 1(1), 46–52.

<https://doi.org/10.55606/ijemr.v1i1.19>

Sugiyono. (2008a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta. CV.*

Sugiyono. (2008b). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R &c. D. ALFABETA, CV.*

Sunarto Urjoyo Purba, & Tatan Sukwika. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 65–77.

Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955.

<https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>

Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 100–116.

Wulandari, I. D. A. I., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *Journal Unmas*, 10(1), 1–52.

<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>

Yusrizal, E. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cici Farma Unit Produksi Farmasi Bekas. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal*

EMBA, 10(4), 1417–1435.

Zega, O., & Nainggolan, N. P. (2024). Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan Pada PT JMS Batam. *ECo-Buss*, 6(3), 985–994. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.676>

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saya:

Nama : Intania Chalimatus Sa'diyah

Nim : 210501110232

Fakultas : Fakultas Ekonomi (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Saya bermaksud melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang)".

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap. Adapun yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara/i karena data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan penelitian ini dilakukan semata-mata hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Intania Chalimatus S

KUESIONER
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang)

A. Identitas Responden

Lokasi Bekerja : PT. PLN UP3 MALANG
 PT. PLN ULP KOTA
 PT. PLN ULP DINOYO
 PT. PLN ULP BATU
 PT. PLN ULP BLIMBING
 PT. PLN ULP KEBON AGUNG
 PT. PLN ULP KEPANJEN
 PT. PLN ULP BULULAWANG
 PT. PLN ULP TUMPANG
 PT. PLN ULP GONDANGLEGI
 PT. PLN ULP SUMBER PUCUNG
 PT. PLN ULP DAMPIT

Usia : 20 – 24 35 – 39
 25 – 29 40 - 44
 30 – 34 45 – 50

Lama bekerja : < 5 Tahun 15 – 20 Tahun
 5 – 10 Tahun > 20 Tahun

Pendidikan : SMP SMA/SMK S1

B. Petunjuk Pengisian

1. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda. Dengan cara memberi (√) pada jawaban yang Bapak/ Saudara pilih di kolom jawaban yang telah disediakan.
2. Keterangan dari singkatan jawaban adalah :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Tidak ada jawaban yang salah atau benar. Bapak/ Saudara cukup menjawab sesuai yang Bapak/ Saudara alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban Bapak/ Saudara dijamin kerahasiaanya.

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Pemimpin selalu memberi perintah dan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
4	Pemimpin percaya pada karyawan dan menghargai karyawan yang kinerjanya baik					
5	Saya menerima upah atau gaji sesuai dengan yang dikerjakan					
6	Kompensasi yang didapatkan dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan					
7	Pekerjaan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan					
8	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi					
9	Kedisiplinan para pegawai dipengaruhi oleh pengawasan pemimpin					
10	Pengawasan pemimpin mempengaruhi kedisiplinan para pegawai					
11	Sanksi hukum yang ditetapkan membuat karyawan jera					
12	Saya diberikan sanksi yang tegas saat melanggar peraturan perusahaan					
13	Pemimpin menegur karyawan yang melanggar peraturan					
14	Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin mendapat teguran dari atasan					
15	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja					
16	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya					

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan					
2	Penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan keamanannya					
3	Ventilasi yang ada di tempat kerja sudah memadai sehingga sirkulasi udara menjadi lancar					
4	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik					
5	Peralatan pencahayaan (senter) yang diberikan sudah sesuai dengan SOP perusahaan					
6	Peralatan pencahayaan (senter) yang digunakan selalu mengalami peremajaan/pembaharuan					
7	Perusahaan menyediakan perlengkapan alat perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, helm (alat perlindungan diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja					
8	Kualitas standar peralatan yang digunakan sesuai dengan SOP perusahaan					
9	Perusahaan memastikan kesehatan fisik karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan					
10	Perusahaan menjaga kesehatan mental karyawan dari stress kerja					

3. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu bekerja lebih keras dari hari kemarin					

4	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
7	Saya selalu menerima kritikan dari atasan maupun rekan kerja					
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja saya mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja					
9	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
10	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
11	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					
12	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi					

Uji Validitas Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)

		Correlations										
		K3 1	K3 2	K3 3	K3 4	K3 5	K3 6	K3 7	K3 8	K3 9	K3 10	X2
K3 1	Pearson Correlation	1	.545**	.445**	.443**	.463**	.413**	.453**	.460**	.379**	.373**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 2	Pearson Correlation	.545**	1	.316**	.583**	.329**	.594**	.268**	.621**	.391**	.391**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 3	Pearson Correlation	.445**	.316**	1	.389**	.550**	.255**	.471**	.284**	.473**	.360**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 4	Pearson Correlation	.443**	.583**	.389**	1	.238**	.517**	.119	.519**	.215**	.402**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.093	.000	.002	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 5	Pearson Correlation	.463**	.329**	.550**	.238**	1	.348**	.439**	.251**	.421**	.287**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 6	Pearson Correlation	.413**	.594**	.255**	.517**	.348**	1	.091	.491**	.228**	.331**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.202	.000	.001	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 7	Pearson Correlation	.453**	.268**	.471**	.119	.439**	.091	1	.389**	.617**	.234**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.093	.000	.202		.000	.000	.001	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 8	Pearson Correlation	.460**	.621**	.284**	.519**	.251**	.491**	.389**	1	.540**	.501**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 9	Pearson Correlation	.379**	.391**	.473**	.215**	.421**	.228**	.617**	.540**	1	.451**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
K3 10	Pearson Correlation	.373**	.391**	.360**	.402**	.287**	.331**	.234**	.501**	.451**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
X2	Pearson Correlation	.738**	.746**	.673**	.656**	.641**	.633**	.598**	.744**	.694**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations												
		PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	PK 10	PK 11	PK 12	Y
PK 1	Pearson Correlation	1	.287**	.545**	.375**	.690**	.461**	.446**	.395**	.575**	.458**	.347**	.425**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 2	Pearson Correlation	.287**	1	.331**	.529**	.347**	.607**	.280**	.456**	.312**	.426**	.344**	.368**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 3	Pearson Correlation	.545**	.331**	1	.560**	.728**	.498**	.496**	.443**	.619**	.491**	.468**	.445**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 4	Pearson Correlation	.375**	.529**	.560**	1	.501**	.691**	.365**	.617**	.502**	.613**	.376**	.549**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 5	Pearson Correlation	.690**	.347**	.728**	.501**	1	.562**	.578**	.525**	.702**	.533**	.529**	.468**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 6	Pearson Correlation	.461**	.607**	.498**	.691**	.562**	1	.390**	.662**	.565**	.660**	.429**	.521**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 7	Pearson Correlation	.446**	.280**	.496**	.365**	.578**	.390**	1	.426**	.546**	.327**	.564**	.334**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 8	Pearson Correlation	.395**	.456**	.443**	.617**	.525**	.662**	.426**	1	.433**	.699**	.369**	.565**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 9	Pearson Correlation	.575**	.312**	.619**	.502**	.702**	.565**	.546**	.433**	1	.641**	.545**	.430**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 10	Pearson Correlation	.458**	.426**	.491**	.613**	.533**	.660**	.327**	.699**	.641**	1	.366**	.623**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 11	Pearson Correlation	.347**	.344**	.468**	.376**	.529**	.429**	.564**	.369**	.545**	.366**	1	.271**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
PK 12	Pearson Correlation	.425**	.368**	.445**	.549**	.468**	.521**	.334**	.565**	.430**	.623**	.271**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Y	Pearson Correlation	.688**	.602**	.757**	.765**	.819**	.807**	.656**	.756**	.785**	.784**	.635**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

Hasil Uji Reliability Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	67.9200	21.843	.415	.881
X1.2	68.0900	21.308	.494	.878
X1.3	68.0350	21.200	.534	.876
X1.4	67.9800	21.527	.458	.879
X1.5	68.0950	21.292	.487	.878
X1.6	68.0800	21.391	.488	.878
X1.7	68.1450	20.868	.585	.874
X1.8	68.1100	21.194	.521	.877
X1.9	68.1350	20.972	.561	.875
X1.10	68.2000	21.508	.465	.879
X1.11	67.9800	20.723	.601	.874
X1.12	68.0000	21.085	.554	.876
X1.13	67.9550	20.948	.585	.874
X1.14	68.1050	21.230	.512	.877
X1.15	67.9950	20.759	.646	.872
X1.16	67.9500	20.892	.586	.874

Hasil Uji Reliability Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.6200	8.850	.655	.850
X2.2	40.5550	8.851	.667	.849
X2.3	40.6300	9.109	.577	.856
X2.4	40.6500	9.173	.558	.858
X2.5	40.6850	9.212	.539	.859
X2.6	40.6550	9.252	.531	.860
X2.7	40.3850	9.454	.496	.862
X2.8	40.3900	8.993	.670	.849
X2.9	40.4800	9.055	.604	.854
X2.10	40.5800	9.200	.539	.859

Hasil Uji Reliability Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	48.7600	15.852	.619	.916
Y1.2	48.8700	16.315	.525	.919
Y1.3	48.8150	15.599	.702	.912
Y1.4	48.6950	15.510	.710	.912
Y1.5	48.8250	15.351	.775	.909
Y1.6	48.7200	15.328	.760	.909
Y1.7	48.7550	15.985	.582	.917
Y1.8	48.7600	15.560	.699	.912
Y1.9	48.7900	15.453	.735	.911
Y1.10	48.7400	15.430	.733	.911
Y1.11	48.9350	16.302	.566	.917
Y1.12	48.7000	15.839	.620	.916

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		200	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.90640620	
Most Extreme Differences	Absolute	.047	
	Positive	.047	
	Negative	-.034	
Test Statistic		.047	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.336	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.324
		Upper Bound	.348

a. Test distribution is Normal.

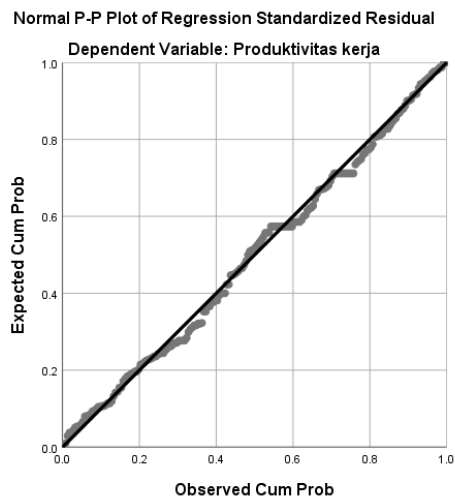
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

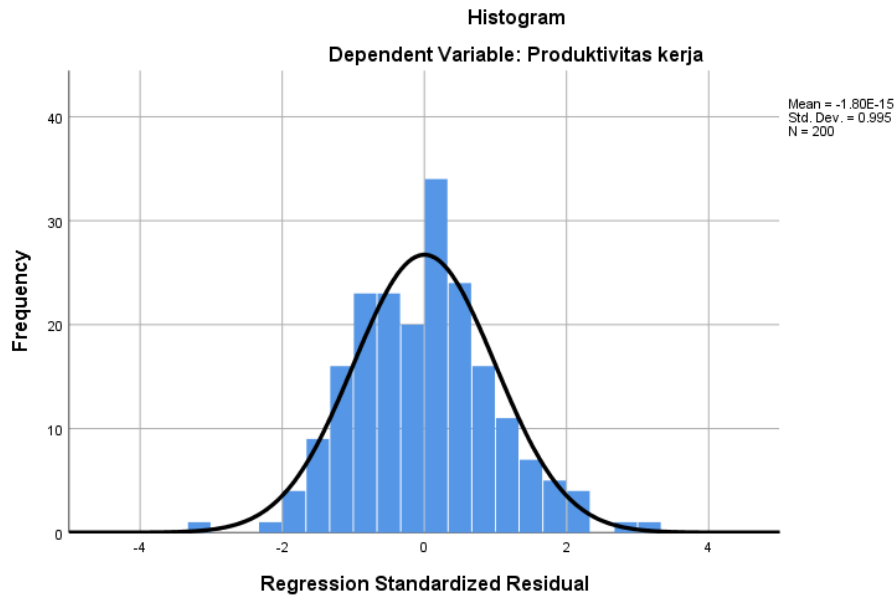
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Histogram



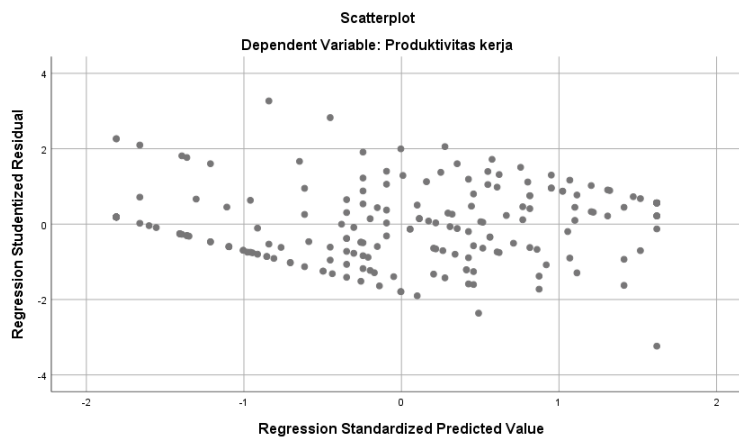
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.631	3.195		1.137	.257	
	Disiplin	.478	.057	.545	8.351	.000	.534 1.873
	K3	.330	.085	.255	3.904	.000	.534 1.873

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.547	2.90565

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2047.554	2	1023.777	121.261	.000 ^b
	Residual	1663.226	197	8.443		
	Total	3710.780	199			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.631	3.195		1.137	.257
	Disiplin kerja	.478	.057	.545	8.351	.000
	K3	.330	.085	.255	3.904	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.631	3.195		1.137	.257
	Disiplin kerja	.478	.057	.545	8.351	.000
	K3	.330	.085	.255	3.904	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2047.554	2	1023.777	121.261	.000 ^b
	Residual	1663.226	197	8.443		
	Total	3710.780	199			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin

UJI Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.547	2.90565

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3199/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024 4 Oktober 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Malang PT. PLN (Persero) UP3 Malang**
Jl. Jenderal Basuki Rahmat No.100 , Klojen , Kota Malang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Intania Chalimatus Sa'diyah
NIM : 210501110232
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 089638841500
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UP3 MALANG
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 14 Oktober 2024 s.d 26 Desember 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

- Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
 2. Kabag Tata Usaha,
 3. Arsip.



LAMPIRAN 4 BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Intania Chalimatus sa'diyah
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 03 Juni 2003
Alamat Asal : Jl. Raya Candi VI no 137, Karang Besuki, Malang
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia
Email : intansadiyah363@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2009 : TK Dharma Wanita 3
2009 – 2015 : SDN Karang Besuki 3
2015 – 2018 : SMPN 17 Malang
2018 – 2021 : SMKN 2 Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Paskibraka SMPN 17 Malang
- Pengurus Ekstrakurikuler Tari SMKN 2 Malang

LAMPIRAN 5 BUKTI KONSULTASI

12/16/24, 9:43 AM

Cetak Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayama 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimili (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110232
Nama : Intania Chalimatus Sa'diyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH KOTA MALANG**

JURNAL BIMBINGAN :

TIDAK	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2024	Bimbingan Pertama 1. Revisi Latar Belakang 2. Revisi Rumus Masalah 3. Revisi penelitian terdahulu	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 Sept 2024	Bab 1 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	7 Oktober 2024	Panduan bab 2 1. merevisi teori besar 2. revisi kerangka konseptual 3. revisi indikator variabel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	17 Oktober 2024	Bab 2 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 Oktober 2024	Bab 3 Revisi jenis pendekatan penelitian Revisi metode sampel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	28 Oktober 2024	bab 3 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	30 Oktober 2024	Usulan ACC	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	18 Nopember 2024	Panduan bab 4 & 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	2 Desember 2024	Bimbingan Bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	14 Desember 2024	Acc Skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

<https://access.fe.uin-malang.ac.id/printbimbingan/1639>

1/2

12/16/24, 9:43 AM

Cetak Jurnal Bimbingan Skripsi

Malang, 14 Desember 2024
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, MM

LAMPIRAN 6 BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Intania Chalimatus Sa'diyah
NIM : 210501110232
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT. PLN (Persero) AREA KOTA MALANG)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS
PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	26%	7%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M