

# ANALISIS PENGARUH KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT CIPTA ADIL INDUSTRIES BATAM

Yurisman Zendrato<sup>1</sup>, Asron Saputra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb170910286@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

In today's business competition, it is very tight, caused by advances in human knowledge about the use of technology in business activities which greatly helps speed in doing business. Of course, in this case, business people or business people really need human resources who have the ability to use the current digital era, to launch the business he runs. Apart from human resources, of course, a businessman needs other resources such as capital, materials and other supporting tools such as machines to support the smooth operation of a business or business. In this study, he conducted research related to human resources. owned to analyze the effect of occupational health, work environment and discipline on employee productivity at PT Cipta Adil Industries Batam, a company engaged in the manufacture of plastic ore. Researchers conducted an analysis of 130 respondents who were employees of PT Ci PTA Adil Industries Batam by using quantitative research methods. Researchers use simple saturation techniques in determining the sample. Variables are measured using a Likert scale and translated into research indicators. On a Likert scale, the answers in the form of statements have been determined by researchers ranging from positive to negative. The data obtained were analyzed using SPSS 25. The results showed that occupational health had a significant effect on employee productivity as evidenced by a significance value of  $0.004 < 0.05$ . The work environment has a significant effect on employee productivity as evidenced by a significance value of  $0.007 > 0.05$ . And discipline has a positive and significant effect on employee productivity as evidenced by a significant value of  $0.000 > 0.05$ . The test results show an R Squere value of 697 or 69.7 % employee productivity can be explained by occupational health, work environment and discipline. The remaining 31.3% is not explained in this study. So the researcher concludes that occupational health has no effect on employee productivity and two other variables, namely the work environment and variables affect productivity.

**Keyword:** Occupational health, Work environment, Discipline, Employee productivi

## PENDAHULUAN

Didalam persaingan usaha saat ini sangatlah ketat di sebabkan oleh kemajuan pengetahuan manusia tentang pemanfaatan teknologi dalam aktifitas bisnis yang sangat membantu kecepatan dalam melakukan bisnis. Tentu dalam hal ini pelaku usaha atau pembisnis sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuannya tentang pemanfaatan era digital saat ini, untuk melancarkan usaha yang dia jalankan PT CIPTA ADIL INDUSTRIES merupakan

perusahaan yang bergerak dibidang daur ulang barang bukan logam, ( KBL 38302 ) Biji plastik atau Pembuatan biji plastik, yang berlokasi di kawasan HORIZON INDUSTRIAL PRARK FAKTORY TYPE NO.3 Kecamatan Seilekop Kota Batam. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT Cipta Adil Industries, bahwa terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries, sehingga terdapat yang di tetapkan perusahaan masih belum terealisasi.

Kedisiplinan kariawan didalam perusahaan merupakan hal peting yang harus di perhatikan oleh seorang menejer untuk benar-benar di taati oleh setiap karyawan untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut penelitian yang di lakukan (Maulana & Suhendra, 2020) mengatakan bahwa adanya Sangsi disiplin yang diberikan kepada para karyawan dapat memberikan dampak positif yang artinya hukuman yang diberikan memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan perubahan yang signifikan terhadap capaian nilai Key Performance Indicator dari sebelum mendapat

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu nyah akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan aktifitasnya sehingga harapan perusahaan bisa tercapai. Menurut Nitisemito (1996:109), dalam (Shalahuddin, 2016) lingkungan kerja yang baik dan tata ruang yang bagus akan meningkatkan semangat kerja terhadap karyawan yang ada di sekitar tempat kerja para

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepada nyah. (Suhardi, 2019) lingkungan kerja yaitu semua atau segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang baik sehat, aman, nyaman dan harmonis bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya meningkatkan kinerjanya dengan baik.

**Tabel 1.1.** Jumlah hasil produksi PT Cipta Adil Industries Tahun 2020

Tahun 2020	Hasil ouput	Target	Ket
Januari	867 Ton	936 ton	Belum tercapai
Februari	823 Ton	936 ton	Belum tercapai
Maret	749 Ton	936 ton	Belum tercapai
April	674 Ton	936 ton	Belum tercapai
Mei	923 Ton	936 ton	Belum tercapai
Juni	900 Ton	936 ton	Belum tercapai
Juli	897 Ton	936 ton	Belum tercapai
Agustus	936 Ton	936 ton	Tercapai
September	927 Ton	936 ton	Belum tercapai
Oktober	936 Ton	936 ton	Tercapai
November	912 Ton	936 ton	Belum tercapai
Desember	917 Ton	936 ton	Belum tercapai

**Sumber data:** Data hasil produksi PT CAI 2020

hasil *ouput* yang dicapai oleh karyawan setiap bulannya belum mencapaian target yang di tetapkan oleh perusahaan hanya dicapai pada bulan Agustus dan bulan Oktober saja jadi dapat di simpulkan bahwa rata-rata tidak mencapai target produksi dalam satu tahun. Kedisiplinan kariawan didalam perusahaan merupakan hal peting yang harus di perhatikan oleh seorang menejer untuk benar-benar di taati oleh setiap karyawan untuk mencapai produktivitas yang maksimal, dan tentu dalam

hal ini kesehatan jugah sangat penting di jaga agar karyawan tetap sehat dalam melakukan kegiatan didalam lingkungan kerja. Maka darilatar belakang masalah yang telah disusun maka dapat dilihat rumusan masalah yang terjadi di PT Cipta Adil Industries

1. Apakah kesehatan kerja berpengaruh
2. uh terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam?
4. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam?
5. Apakah kesehatan kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam?

### KAJIAN TEORI

kesehatan kerja merupakan bagian penting yang harus dirawat oleh menejer diperusahaan sehingga karyawan di perusahaan merasa aman dalam melakukan aktivitas untuk itu menejer, harus benar-benar serius memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan untuk menjamin kelengkapan dan ke utuhan fisik karyawan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Didalam penelitian (Hadiyanti & Setiawardani, 2018:16), Faktor yang memepengaruhi Kesehatan karyawan, sehingga berakibat terhadap menurunnya produktivitas kerja para pekerja adalah sebagai berikut.

1. Situasi tempat kerja yang tidak memenuhi standar
2. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
3. Suasana Kejiwaan Karyawan

(Hadiyanti & Setiawardani, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari bahan dan alat perkakas yang dihadapi oleh pekerja, analisis kerja, peyusunan kerja, kemudian situasi lingkungan yang terdekat dimana prapekerja melakukan aktivitas baik secara individu maupun di dalam kelompok kerja (Lulu Ratna Sari, 2019:49), untuk membuat kondisi lingkungan kerja yang aman dan terjamin kesehatan yah dan kondusif tentunya harus menata degan rapi semua barang-barang yang berada di lingkungan kerja. Dari pejelasan di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan area atau lokasih dimana setiapa karyawan melakukan aktifitas secara terus menerus untuk menghasilkan barang atau jasa, Untuk itu lingkungan kerja harus di tata rapi untuk membuat pekerja di area tersebut merasa aman dan kondusif sehinga dirinyah termotifasi meningkatkat produktivitas kerja

Didalam penelitian (Dharmawan, MM., 2017:34), Indikator Lingkungan kerja dibagi menjadi empat diantara nyah yaitu

1. Lapu penerang di tempat kerja
2. Suhu di tempat berkerja
3. Ke nyamanan di area kerja
4. Kebersihan tempat kerja kerja

(Winarto & Sayoto, 2018:03) Disiplin adalah bagian alat

Kekuatan, yang digunakan untuk mengembangkan aturan yang ada sehinga tubuh pekerja itu sendiri yang membuat dia beradaptasi terhadap keputusan-keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang bagus dari pekerjaan dan tingkah laku. Untuk itu kedisiplinan seseorang sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi yang tentu nya menjung-jung tingi nilai kesopanan dan kepatuhan. Dari argumen yang telah di uraikan di atas dapat di katakan bahwa Disiplin kerja yaitu suatu cara mengatur seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang di inginkan oleh orang lain untuk mencapai tujuan yang di inginkanyah sehinga dia membuat sebuah aturan agar kelompok atau orang taat dan mampu mengubah cara kerja sesuai dengan arahan pentujuk dari pemegang kekuasaan. Adapun indikator kedisiplinan pekerja di sebuah perusahaan, yaitu seperti yang di utarakan oleh Moenir (2014).

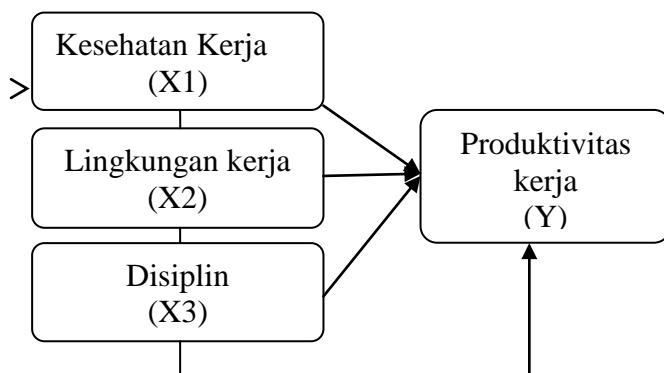
1. Kedisiplinan waktu yaitu : Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan dapat Penghematan waktu dalam mencapai terget yang di tentu oleh menejer
2. Tangung jawab yaitu : Tangung jawab dalam menjalankan perkerjaan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan, serta mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah di kerjakan dan barani menerima kesalahan dan resikonyah
3. Ketaatan :
  - a) Ketaatan terhadap waktu kerja yang telah di atur oleh perusahaan
  - b) Ketaatan terhadap pimpinan
  - c) Ketaatan terhadap persaratan yang di buat oleh perusahaan

Menurut (Widodo & Prabowo, 2018: 03), Produktivitas adalah suatu alat membandingkan hasil produksi yang dicapai oleh pekerja antara hasil produksi yang dihasilkan dengan keseluruhan bahan atau material yang digunakan oleh perusahaan

untuk melakukan kegiatan produksinya dalam satuan waktu atau periode tertentu. Sehingga dapat diukur hasil kerja yang dihasilkan pada satuan waktu tertentu dengan pemanfaatan segala sumber daya yang ada. Menurut (Pramitasari, 2018: 23), produktivitas karyawan suatu pencapaian yang diraih dalam satuan waktu yang telah ditentukan secara efektif dari seluruh sumber daya yang digunakan dengan adanya proses yang dikerjakan oleh tenaga kerja serta tenaga kerja. Untuk Produktivitas yang baik maka harus dilihat dari pencapaian yang dikerjakan oleh karyawan dalam satuan kerja yang mereka lakukan

Dari pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa Produktivitas kerja yaitu pencapaian atau hasil yang dicapai parapekerja setelah melakukan proses produksi dengan waktu yang telah sepakati dengan seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam satuan waktu yang ditentukan serta dibandingkan dengan hasil-hasil pencapaian sebelumnya untuk mengetahui tingkat seberapa produktif tenaga kerja atau pekerja di perusahaan tersebut. Adapun alat mengetahui tingkatan produktivitas kerja di suatu perusahaan sebagai berikut diperlukan suatu indikator (Widodo & Prabowo, 2018)

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi



**Gambar 2.1** Kerangka pemikiran

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut seperti yang telah disusun dibawah ini.

H1 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H4 : Kesehatan kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan memakai metode persamaan kuantitatif. Penelitian Asosiatif merupakan yang menganalisis riset yang menganalisis keterkaitan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan hubungan kausal dimana antara variabel yang diuji tidak berperilaku sama atau simetris, melainkan ada yang berperan sebagai variabel bebas dan variabel tergantung atau terikat (Suliyanto, 2014 : 03). Pengumpulan data dengan menggunakan metode survei.

Sifat Penelitian Penelitian yang dilakukan dalam objek penelitian ini merupakan yang pertama mendapatkan hasil kali dilakukan penelitian terhadap objek dan variabel yang diangkat untuk mendapatkan hasil yang diteliti agar penelitian yang bersifat orisinal. Berikut ini adalah keterangan dari lokasi yang dijadikan penelitian PT Cipta Adil Industri Batam yang bergerak dibidang daur ulang barang bukan logam dibagian pengelolah yang berada dikawasan, Harizon Industrial Park Factory type c, no.3 Kelurahan Seilekop, Sagulung kota Batam. Pentunjuk yang dipakai di dalam eksperimen ini semuanya berasal dari karyawan PT Cipta Adil Industries yang masih aktif bekerja yang di peroleh peneliti melalui kuisioner tertulis yang dialokasikan kepada karyawan yang merupakan responden pada eksperimen ini dengan memakai skala likert seperti yang telah dijelaskan diatas

Sebagaimana populasi analitis eksperimen ini adalah semua karyawan Bagian Produksi dan stormen di PT CIPTA ADIL

INDUSTRIES BATAM yang berjumlah 130 orang. Karena jumlah populasi pada penelitian ini hanya berjumlah 130 orang maka semua jumlah populasi di gunakan menjadi Data kuesioner yang telah yang telah didapat dari responden di dalam peneliti ini maka skala yang digunakan yaitu Skala Likert dapat digunakan untuk pengukur persepsi, suatu sikap, ataupun pendapat yang berasal dari seseorang ataupun kelompok mengenai suatu fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014: 93). Variabel yang diukur menggunakan skala

sampel. Teknik penentuan besar sampel pada penelitian ini yaitu dagan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel dengan menggunakan teknik *sampling Jenuh*, likert diukur serta dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel penelitian. Indikator akan dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan item-item instrumen berupa pernyataan-pernyataan. Pada skala likert, jawaban berupa pernyataan telah ditentukan oleh peneliti dengan gradasi dari yang sangat positif sampai gradasi yang sangat negatif

### HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini di lakukan di PT Cipta Adil Industries Batam yang mana perusahaan ini bergerak di dibidang manufaktur yaitu berfokus pada pembuatan biji plastik yang mana hasil

produksi di ekspor ke negara Cina untuk di kelolah menjadi berbagai alat kebutuhan

Hasil uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Kesimpulan
	X1.1	0,820	0,176	Valid
	X1.2	0,805	0,176	Valid
	X1.3	0,916	0,176	Valid
	X1.4	0,930	0,176	Valid
Kesehatan kerja	X1.5	0,829	0,176	Valid
	X2.1	0,822	0,176	Valid
	X2.2	0,720	0,176	Valid
	X2.3	0,705	0,176	Valid
Lingkungan kerja	X2.4	0,726	0,176	Valid
	X2.5	0,795	0,176	Valid
	X3.1	0,754	0,176	Valid
	X3.2	0,653	0,176	Valid
Disiplin	X3.3	0,819	0,176	Valid
	X3.4	0,767	0,176	Valid
	X3.5	0,782	0,176	Valid
	Y1.1	0,824	0,176	Valid
	Y1.2	0,830	0,176	Valid
	Y1.3	0,819	0,176	Valid
	Y1.4	0,841	0,176	Valid

Sumber data: hasil olahan SPSS versi 25 Tahun 2021

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r-hitung > r-tabel adalah 0,176. Diketahui nilai r-hitung Y1.1 sebesar 0,824, Y1.2 senilai 0,830, Y1.3

senilai 0,819, Y1.4 senilai 0,841, Y1.5 senilai 0,766. Dengan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan di dalam kuesioner pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Hasil uji Reabilitas				
Variabel	Hasil korelasi produk moment	Kriteria	No of item	Keterangan
Kesehatan kerja	0,767	>60	5	Realabel
Lingkungan kerja	0,882	>60	5	Realabel
Disiplin	0,787	>60	5	Realabel
Produktivitas karyawan	0,819	>60	5	Realabel

**Sumber Data:** Hasil pengolahan SPSS versi 25 2021

reliabel. Nilai *cronbachs alpha* variabel Disiplin (X3) 0,787 > 0,60 yang menunjukkan bahwa 5 (lima) pernyataan yang diukur adalah reliabel. Nilai *cronbachs alpha* variabel

Produktivitas kerja (Y) 0,819 > 0,60 yang membuktikan bahwa 5 (lima) pernyataan yang diukur adalah reliabel.

Hasil uji multikolinieritas				
Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan	
	Tolerance	VIF		
Kesehatan kerja	0,999	1,010	Tidak terjadi	<i>Multikolinieritas</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,989	1,011	Tidak terjadi	<i>Multikolinieritas</i>
Disiplin	0,996	1,004	Tidak terjadi	<i>Multikolinieritas</i>

**Sumber data:** Hasil pengolahan SPSS versi 25 tahun 2021

Dari dataTabel di atas menunjukkan hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang nilai Tolerancenya < 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel independen Kesehatan kerja (X1) sebesar 0,999 dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0,989. dan variabel disiplin (X3) sebesar 0,996 Sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya

nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai 1,010 untuk Kesehatan kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) senilai 1,011. serta variabel Disiplin (X3) senilai 1,004 Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

### Hasil Analisis Regresi linear berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,656	3,051		4,148	0,023	
	Kesehatan kerja	,293	,080	,276	2,930	0,004	
	Lingkungan kerja	,270	,094	,235	2,875	0,007	
	Disiplin	,367	,086	,347	4,261	0,000	

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

**Sumber data** : Hasil pengolahan SPSS versi 25 tahun 2019

Dari persamaan regresi linier berganda diketahui koefisien regresi untuk masing-masing variabel seperti penjelasan berikut :

1. Nilai konstanta  $\beta = 12,656$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Kesehatan kerja (X1) lingkungan kerja (X2). dan Disiplin (X3) Jika variabel Kesehatan kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel Disiplin kerja = 0, maka nilai variabel dari Produktivitas karyawan adalah 12,656.
2. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja X1 terhadap variabel produktivitas kerja bernilai positif sebesar 0,293 artinya terhadap Produktivitas karyawan karena

hasil uji spss menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel kesehatan kerja maka produktivitas kerja akan meningkat dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,004.

3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) PT Cipta Adil Industries diperoleh  $\beta_2 = 0,270$ . Hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,270 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 <sup>a</sup>	,697	,549	1,833

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

**Sumber data**: hasil pengolahan SPSS versi 25 tahun 2021

Pengujian Koefisien determinasi adalah cara mencari besarnya variasi variabel independen untuk menjelaskan keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi menunjukkan besar ukuran dari variabel independen secara keseluruhan dalam mempengaruhi naik turunnya variasi nilai dari variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai range antara 0 dengan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin dekat dengan 1 menunjukkan semakin kuat ataupun semakin besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

menunjukkan nilai R sebesar 0,611 yang berarti korelasi antara variabel Kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Disiplin terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,611 atau 60,11%. Artinya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat telah lebih dari 50% dan sudah semakin mendekati 1. Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,697 menunjukkan bahwa 69,0% dari Produktivitas karyawan (Y) dapat di jelaskan oleh variabel Kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Dan disiplin dan Sisanya 31,0% tidak di jelaskan pada penelitian ini.

### Hasil uji parsial ( Uji T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,656	3,051		4,148	0,023
	Kesehatan kerja	,293	,080	,276	2,930	0,004
	Lingkungan kerja	,270	,094	,235	2,875	0,007
	Disiplin	,367	,086	,347	4,261	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

**Sumber data:** hasil pengolahan SPSS versi 25 tahun 2021

- a) Variabel kesehatan kerja (X1) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,930 > t tabel = 1,656 dan memiliki nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Artinya bahwa Kesehatan kerja (X1) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan yang artinya H1 pada penelitian ini di terima.
- b) Variabel Lingkungan kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,875 > t tabel = 1,656 dan memiliki nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan
- c) Variabel Disiplin (X3) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,261 > t tabel = 1,656 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan

### Hasil Uji F(simultan)

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regressin	85,968	3	28,656	82,533	,000 <sup>b</sup>
	Residual	423,139	126	3,358		
	Total	509,108	129			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan kerja, Disiplin, Lingkungan kerja

**Sumber data:** hasil pengolahan SPSS versi 25 (2019)

Pengujian hipotesis ditunjukkan dengan  $\alpha = 5\%$ . Diketahui pada tabel 4.18 nilai F hitung = 82,656 sedangkan nilai F tabel = 3,06. Dengan demikian F hitung > F tabel, dan probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Maka secara simultan variabel Kesehatan kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Maka hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan lengkap pada

bab sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas di PT Cipta Adil Industries Batam.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.



4. Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

### SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, peneliti membuat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

1. PT Cipta Adil memiliki misi menjadi perusahaan satu-satunya pemasok bijih palastik yang unggul di produk-produk yang berkaitan dengan pembuatan alat-alat rumah tangga dalam bentuk plastik yang berkualitas. Memanfaatkan dan merawat sumber daya yang digunakan dengan mendorong pemeliharaan kesehatan karyawan dan menjaga lingkungan kerja yang baik serta mewujudkan karyawan yang disiplin dan berkompeten dalam mencapai produktivitas karyawan yang baik diharapkan merupakan cara yang dilakukan mencapai tujuan. Maka, penelitian yang akan dilakukan selanjutnya menjadi lebih menarik untuk meneliti dan mengetahui perkembangan pengaruh kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam di masa mendatang.
2. Berdasarkan hasil penelitian nilai R Square menunjukkan bahwa 61,0% dari Produktivitas karyawan dapat di jelaskan oleh kesehatan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin dan Sisanya 39,0% tidak di jelaskan pada penelitian ini. Persentase yang tidak dijelaskan tersebut dapat menjadi penelitian yang dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang dilakukan pada objek yang berbeda, diharapkan peneliti memahami kesimpulan pada skripsi ini sehingga dapat menjadi perbandingan dengan hasil penelitian pada objek yang berbeda yang pastinya memiliki masalah-masalah yang berbeda pada setiap objek mengacu pada indikator yang digunakan untuk menghasilkan pengetahuan yang baru berkaitan dengan Kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin serta produktivitas karyawan.

Aslan, I. (2020). JOB LIFE QUALITY AND MOTIVATION FACTORS IN HEALTHCARE . EScience Humanity Journal, 1(1), 37-44.

Retrieved from

<https://idebahasa.or.id/escience/index.php/home/article/view/6>

### MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.

KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>

Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2107. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p03>

Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Renita Hadiyati ,Maya Setiawardani*, 3(3), 12. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.941>

Harini, S., & Setiawan, T. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL (Studi pada PT XYZ di Bogor). *Jurnal Visionida*, 5(2), 13. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i2.2203>

June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>

Kerja, L., Dan, M., & Dalam, D. (2018). *Lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi dan diklat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dosen politeknik harapan bersama tegal*. 7, 368–372.

- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Lulu Ratna Sari, et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas dengan Pendekatan Ergonomi Makro ( Studi Kasus di PT . Murakabi Jaya Mandiri ). *Jurnal OPSI*, 12(1).
- Maulana, A. R., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis dampak hukuman disiplin terhadap pencapaian key performance indicator (kpi) karyawan lembaga jaminan sosial. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 44–55. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13837>
- Nan Wangi, V. K. (2020). Pengambilan informasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mendukung dan memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, serta untuk membandingkan dan membedakan dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh para peneliti . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Natalia, M., Adibroto, F., & Lubis, R. (2018). Perbandingan produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode time study terhadap AHSP SNI 2018 (studi kasus : pekerjaan beton bertulang proyek pembangunan perluasan hotel Grand Zuri Kota Padang). *Siklus : Jurnal Teknik Sipil*, 6(November), 155–166.
- Pramitasari, T. D. (2018). Analisis pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.418>
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*.
- SE., MM., N., & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i2.2665>
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, H. B. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 121–128.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi KerjRickstarIndonesia. *JurnPeng*