

Work Discipline, Work Environment and Occupational Safety Significantly Impact the Productivity of the Load and Unload Workforce in Ika Wahana Mandiri Company

[Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT Ika Wahana Mandiri]

Orien Maulya Dwi Pramesti ¹⁾, Vera Firdaus ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the continuity and influence of work discipline, work environment, and occupational safety on the productivity of labor at PT Ika Wahana Mandiri. The type of research conducted by the author in this study is quantitative descriptive research, and total sampling technique is used in data collection. The research location chosen by the author to test hypotheses is the office of PT Ika Wahana Mandiri located at Perum Jalagriya GG1 No 5 RT 025 RW 007, Sugihwaras, Candi, Sidoarjo. The total number of respondents in this study is 61 people. This research uses validity test, reliability test, and classical assumption test to examine the obtained data. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The results obtained indicate that each independent variable has an influence on the dependent variable, and the independent variables collectively have a positive and significant influence on the dependent variable.*

Keywords - work discipline, work environment, occupational safety, productivity

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesinambungan dan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas TKBM di PT Ika Wahana Mandiri. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik total sampling dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada kantor PT Ika Wahana Mandiri yang bertempat di Perum Jalagriya GG1 No 5 RT 025 RW 007, Sugihwaras, Candi, Sidoarjo. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 orang. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik dalam menguji kelayakan data yang didapatkan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil yang didapatkan yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen serta variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.*

Kata Kunci - disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja, produktivitas

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja bongkar muat merupakan tenaga kerja yang bersifat tidak tetap dengan aturan yang berbeda tergantung dengan perusahaan yang menaungi mereka [1]. Maka hasil kerja yang mereka capai berdasarkan dengan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Namun, ternyata selama proses bekerja di lapangan produktivitasnya juga ditentukan oleh bagaimana ketepatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya baik waktu maupun target yang harus dikerjakan [2]. Selama pelaksanaan ini, produktivitasnya menurun jika mereka tidak peduli terhadap keselamatan kerja [3]. Akibatnya, target yang akan dicapai tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dan bahkan bisa membahayakan para pekerja itu sendiri.

Pekerja menggunakan kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya sesuai dengan tujuan perusahaan secara optimal [4]. Sumber daya manusia yang bekerja secara produktif mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Hal ini akan diimbangi dengan perhatian oleh perusahaan untuk memberikan hak-hak yang dibutuhkan tenaga kerja [2]. Risiko kerja yang akan timbul menyebabkan perusahaan harus menyiapkan standar keselamatan kerja yang sesuai. Terlebih lagi ketika sumber daya yang dimiliki digunakan sesuai dengan tujuan organisasi akan memudahkan mencapai tujuannya [5]. Faktor-faktor penelitian ini menggunakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja sebagai variabel independen yang akan mengukur produktivitas pekerja.

Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bongkar muat dimana penggunaan tenaga fisik adalah hal yang utama. Dengan adanya disiplin kerja, pekerja mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal [6]. Sebaliknya, jika tenaga kerja tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan [5]. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin tenaga kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya sikap disiplin oleh tenaga kerja, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan sesuai target [7].

Lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam rangka mengidentifikasi kedisiplinan kerja pada seorang bahkan sekelompok tenaga kerja[8]. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi, suasana, dan elemen-elemen di sekitar tempat dimana seorang maupun kelompok itu bekerja [9]. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja pada tenaga kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu secara fisik dan psikologis [10]. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang terkait dengan tempat kerja seperti bangunan, desain ruang, peralatan, pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, dan keamanan [11]. Sedangkan lingkungan kerja psikologis mencakup kondisi dan faktor-faktor psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, motivasi, dan kepuasan tenaga kerja [11].

Keselamatan kerja mencakup keamanan dan kenyamanan di area bekerja [12]. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi di tempat kerja dimana tenaga kerja dapat bekerja tanpa risiko serius terhadap kesehatan, keamanan, atau keselamatan mereka. Hal ini mencakup pencegahan cedera, penyakit, dan kecelakaan selama bekerja. Upaya untuk menjaga keselamatan kerja sangat penting untuk memastikan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas, dan reputasi perusahaan [13].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* [14] yang menggunakan kinerja pada karyawan sebagai variabel dependen penelitiannya. Pada penelitian ini melakukan pengembangan celah penelitian sebelumnya dengan menggunakan produktivitas tenaga kerja bongkar muat pada variabel dependennya. Perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan penelitian ini yaitu pada [13] menggunakan jenis penelitian verifikatif (kausalitas atau hubungan sebab akibat) sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengembangan selanjutnya ada pada indikator keselamatan kerja yang digunakan penelitian [13] yaitu karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan pekerja. Selain itu, pada [4] ada lima indikator pada lingkungan kerja kemudian pada penelitian ini lebih spesifik dimampatkan menjadi empat indikator dengan menghilangkan indikator suara bising.

Penelitian ini didasarkan pada kajian literatur terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat beberapa celah penelitian yang bisa dikembangkan. Selain itu, pada penelitian ini belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan penilaian bagi tenaga kerja untuk mengukur produktivitas tenaga kerja [5]. Dalam hal ini sebuah perusahaan memberikan aturan supaya dalam area bekerja tidak terjadi kecurangan terhadap perusahaan. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator disiplin kerja yang digunakan berdasarkan [4] yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran : tingkat absensi
- b. Tingkat kewaspadaan : mengenali tanggung jawab yang diemban
- c. Ketaatan pada standar kerja: memasuki jam bekerja sesuai dengan aturan
- d. Etika kerja :saling menghormati antar tenaga kerja
- e. Ketaatan pada peraturan kerja :melakukan seluruh pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku.

Kompetensi disiplin kerja mengacu pada keterampilan, perilaku, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk bekerja efektif, efisien, dan sesuai dengan norma-norma organisasi serta tata krama yang berlaku. Temuan

terdahulu [5];[15];[16];[17] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan pada penelitian [4] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merujuk pada tempat dimana seseorang bekerja, bersama dengan unsur-unsur fisik, sosial, dan budaya yang ada di tempat kerja [18]. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja seseorang [19]. Indikator pada penelitian [4] mendukung penelitian ini dengan begitu digunakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan : intensitas cahaya yang masuk dan membantu pekerjaan
- b. Suhu udara: sirkulasi udara yang baik
- c. Suara bising: polusi suara yang mengganggu sebuah pekerjaan
- d. Tata letak atau ruang gerak: pergerakan dengan atau tanpa alat
- e. Keamanan dan hubungan tenaga kerja: unsur yang menunjang terciptanya suasana kerja yang aman baik secara material maupun nonmaterial

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, antara lain penelitian [20];[21];[22]. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja [23]

Keselamatan Kerja (X3)

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi keamanan yang diciptakan tempat bekerja sesuai dengan lingkungan kerjanya. Hal ini meliputi alat kerja, pengolahan, hingga mesin yang digunakan [24]. Indikator keselamatan kerja [13] mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Pekerja: mereka memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai dengan peraturan serta standar keselamatan yang berlaku
- b. Alat dan mesin kerja: alat yang sesuai dengan SOP dan layak pakai dalam standar keselamatan kerja
- c. Lingkungan kerja: mobilitas yang mudah dalam beraktivitas selama bekerja

Keselamatan kerja adalah suatu aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan upaya untuk melindungi kesejahteraan, kesehatan, dan integritas fisik pekerja [25]. Temuan terdahulu [26];[27];[28] menunjukkan bahwa keselamatan kerja akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, sedangkan pada penelitian [29] menunjukkan keselamatan kerja tidak berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dengan perbandingan atas sumber daya manusia yang digunakan [30]. Indikator produktivitas merujuk pada [31] diantaranya:

- a. Kemampuan: kemampuan seseorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Semangat kerja: usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- c. Pengembangan diri: dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- d. Mutu: hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang tenaga kerja
- e. Efisiensi: perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian [32]. Populasi yang digunakan yaitu seluruh tenaga kerja bongkar muat PT Ika Wahana Mandiri yang berjumlah 61 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik total sampling untuk mendapatkan kesimpulan yang luas. Dari teknik pengumpulan data yang dipilih maka responden yang didapatkan sejumlah dengan populasi yaitu 61 orang. Lokasi penelitian ini berada di Perum Jalagriya GG1 Nomor 5 RT 025, RW 007, Desa Sugihwaras, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61271.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda [33]:

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

Keterangan:

Y = produktivitas

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi

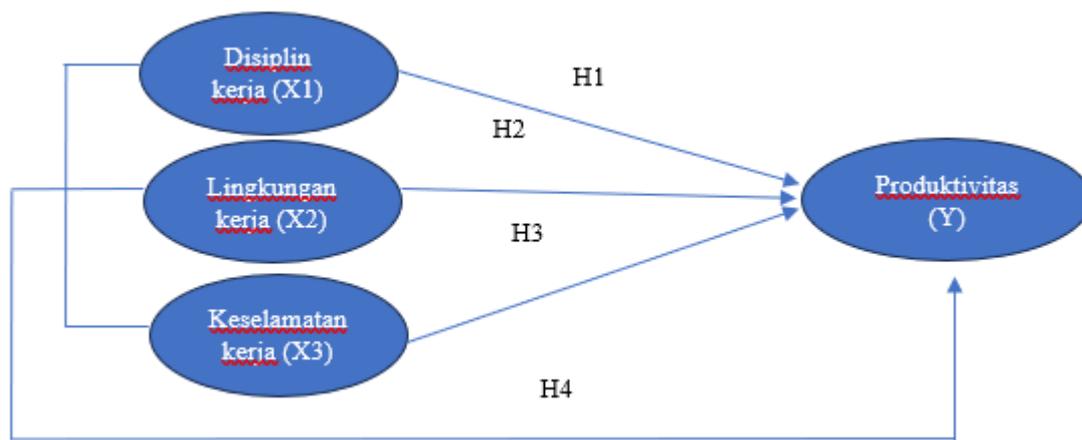
X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Keselamatan Kerja

e = kesalahan acak

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri

H3 : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri

H4 : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri

Definisi Operasional

Disiplin Kerja (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [34] disiplin kerja merupakan kesadaran pekerja untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja merujuk pada [4], yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran: jumlah kehadiran yang tercatat di perusahaan dan kehadiran sesuai yang dijadwalkan.
- b. Tingkat kewaspadaan: pekerja memahami risiko kerja dan menghindari terjadinya kecelakaan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja: pekerja menggunakan standar keselamatan kerja saat melakukan pekerjaan sesuai aturan kerja.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja: pekerja taat terhadap aturan perusahaan sesuai dengan hukum yang sudah tertulis.
- e. Etika kerja: nilai moral yang diterapkan saat berada di lapangan baik terhadap perusahaan maupun rekan kerja

Lingkungan Kerja (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [35] lingkungan kerja merupakan hal-hal yang mendukung dan disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas pekerja. Indikator lingkungan kerja merujuk pada [4], yaitu:

- a. Penerangan: ketersediaan cahaya yang mencukupi untuk membantu operator melihat dengan jelas dan menghindari bahaya yang mungkin terjadi selama bekerja.
- b. Suhu udara: sirkulasi udara yang memadai membantu pekerja untuk menjaga kesehatan saat bekerja.
- c. Tata letak atau ruang gerak: optimalisasi ruang untuk menyimpan barang dan memudahkan mobilitas keluar masuk barang dengan alat.
- d. Keamanan dan hubungan tenaga kerja: keseimbangan antar pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja.

Keselamatan Kerja (X3)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [24] keselamatan kerja merupakan prosedur yang dilakukan untuk menghindari potensi kecelakaan kerja yang telah diatur oleh perusahaan. Pekerja harus memahami wawasan tentang prosedur keselamatan kerja. Indikator yang digunakan merujuk pada [13], yaitu:

- a. Pekerja: sumber daya manusia yang bekerja untuk menjalankan peralatan dengan wawasan keselamatan kerja
- b. Alat dan mesin kerja: peralatan yang memudahkan mobilitas barang selama bekerja untuk mempersingkat waktu dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.
- c. Lingkungan kerja: suasana dan tempat pekerja saat bekerja yang memadai sesuai standar keselamatan kerja

Produktivitas (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [36] produktivitas merupakan kemampuan pekerja dalam menyesuaikan lingkungan kerja dan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Indikator yang digunakan merujuk pada [31], yaitu:

- a. Kemampuan: kesanggupan dan kecakapan pekerja untuk mencapai target
- b. Semangat kerja: antusiasme untuk mencapai target pekerjaan dengan menciptakan komunikasi yang baik
- c. Pengembangan diri: peningkatan kemampuan dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
- d. Mutu : kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja
- e. Efisiensi: pemanfaatan daya guna peralatan kerja untuk mencapai target oleh pekerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jml	%
<1 Tahun	0	0%
1-4 Tahun	18	29.5%
<5 Tahun	43	70.5%

Tabel 1 Karakteristik Responden

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Jumlah seluruh pekerja di perusahaan sebanyak 61 orang. Dimana dalam tabel 1 ditunjukkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 4 tahun dengan persentase sebesar 70,5%. Sedangkan 18 orang lainnya telah bekerja selama sekitar 1-4 tahun dengan persentase.

B. Uji Validitas

Variabel X1 (Disiplin Kerja)				
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,364	0,2521	Valid
2	X1.2	0,522		Valid
3	X1.3	0,530		Valid
4	X1.4	0,267		Valid
5	X1.5	0,273		Valid
6	X1.6	0,431		Valid
7	X1.7	0,736		Valid
8	X1.8	0,743		Valid
9	X1.9	0,569		Valid
10	X1.10	0,558		Valid

Tabel 2 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Variabel X2 (Lingkungan Kerja)				
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,474	0,2521	Valid
2	X2.2	0,492		Valid
3	X2.3	0,746		Valid
4	X2.4	0,520		Valid
5	X2.5	0,680		Valid
6	X2.6	0,684		Valid
7	X2.7	0,731		Valid
8	X2.8	0,734		Valid

Tabel 3 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Variabel X3 (Keselamatan Kerja)				
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,669	0,2521	Valid
2	X3.2	0,523		Valid
3	X3.3	0,568		Valid
4	X3.4	0,652		Valid
5	X3.5	0,652		Valid
6	X3.6	0,485		Valid

Tabel 4 Hasil uji validitas variabel keselamatan kerja

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Variabel Y (Produktivitas)				
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,553		Valid
2	Y1.2	0,964		Valid
3	Y1.3	0,974		Valid
4	Y1.4	0,974		Valid

5	Y1.5	0,974	0,2521	Valid
6	Y1.6	0,944		Valid
7	Y1.7	0,947		Valid
8	Y1.8	0,974		Valid
9	Y1.9	0,259		Valid
10	Y1.10	0,280		Valid

Tabel 5 Hasil uji validitas variabel produktivitas

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 2, tabel 3, tabel 4, dan tabel 5 diketahui bahwa seluruh data kuesioner yang telah disebar memiliki koefisien korelasi diatas 0,2521 dimana r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan seluruh data yang disebar sudah valid dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

C. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	10	0,664		Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,786		Reliabel
Keselamatan Kerja	6	0,616	0,6	Reliabel
Produktivitas	10	0,929		Reliabel

Tabel 6 Hasil uji reliabilitas

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur pengujian statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data yang digunakan telah berdistribusi normal atau tidak[37], Distribusi normal seringkali diasumsikan dalam banyak metode statistik parametrik. Sehingga penting untuk memastikan bahwa asumsi ini terpenuhi sebelum menerapkan metode tersebut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02059603
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.088
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dalam tabel ditunjukkan angka 0,200 yang artinya memenuhi syarat atas uji normalitas yakni nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan begitu, kuesioner yang disebar sudah bisa dikatakan terdistribusi dengan normal.

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen dalam suatu model regresi terkait satu sama lain yang ditunjukkan pada tabel VIF dan *tolerance*.

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-31.993	6.314		-5.067	.000		
	Disiplin Kerja	.222	.100	.146	2.216	.031	.808	1.238
	Lingkungan Kerja	.667	.106	.461	6.279	.000	.645	1.550
	Keselamatan Kerja	1.621	.203	.547	7.985	.000	.741	1.350

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Berdasarkan uji multikolinieritas yang memenuhi syarat dikatakan nilai toleransi harus mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan begitu data pada tabel 1.8 sudah memenuhi syarat uji multikolinieritas dan pada data yang telah disebar tidak terjadi multikolinieritas.

F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan metode pengujian untuk mengevaluasi ketergantungan antara nilai-nilai suatu variabel dengan nilai-nilai sebelumnya dalam satu rangkaian data sekuensial atau deret waktu [37]. Penelitian ini menggunakan nilai *Durbin Watson* untuk menguji autokorelasi antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.895 ^a	.802	2.073	1.733	

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson. Diperoleh nilai DW yang terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU [(DU > DW > 4-DU) atau (1,690 > 1,733 > 2,310)] sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

G. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	.392	3.671		.107	.915
	Disiplin Kerja	.000	.058	-.001	-.005	.996
	Lingkungan Kerja	-.110	.062	-.283	-1.786	.079
	Keselamatan Kerja	.201	.118	.251	1.700	.095

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu tabel 10 menunjukkan angka signifikansi (0,996) pada variabel Disiplin Kerja, (0,079) pada variabel lingkungan kerja, dan (0,095) pada variabel keselamatan kerja. Dimana seluruh angka signifikansi tersebut lebih dari 0,05 dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam rangka menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas, lingkungan kerja terhadap produktivitas, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat pada tabel output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda yang didapatkan yaitu

$$Y = -31,993 + 0,222X_1 + 0,667X_2 + 1,621X_3$$

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardiz		
		Coefficients		ed		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-31.993	6.314		-5.067	.000
	Disiplin Kerja	.222	.100	.146	2.216	.031
	Lingkungan Kerja	.667	.106	.461	6.279	.000

Keselamatan Kerja	1.621	.203	.547	7.985	.000
-------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Model summary merupakan tabel 11 hasil dari uji analisis regresi linier berganda di aplikasi SPSS yang digunakan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas) dengan melihat hasil R berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.791	2.073

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

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

- Nilai R = 0,895
- Rumus = $R \times 100\% = 0,895 \times 100\% = 89,5\%$
- Maka besar nilai pengaruh variabel independent terhadap dependen adalah 89,5%

I. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.228	3	329.743	76.726	.000 ^b
	Residual	244.968	57	4.298		
	Total	1234.197	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 13 Hasil Uji F simultan

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

ANOVA merupakan tabel hasil uji F Dimana uji F menggambarkan pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 13, didapatkan hasil Uji F sebagai berikut:

- Nilai Sig= 0,000
- Ketentuan :
 - H_0 diterima jika nilai Sig. > 0,05
 - H_0 ditolak jika nilai Sig < 0,05
- Hasil

Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y). Nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

J. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen menghasilkan perhitungan nilai t hitung dan taraf signifikansinya [37].

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-31.993	6.314		-5.067	.000
	Disiplin Kerja	.222	.100	.146	2.216	.031
	Lingkungan Kerja	.667	.106	.461	6.279	.000
	Keselamatan Kerja	1.621	.203	.547	7.985	.000

Tabel 14 Hasil uji t simultan

Sumber : SPSS Versi 25 diolah pada tahun 2024

Terlihat dalam tabel *coefficients* yang berisi hasil uji t untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Didapatkan hasil uji t, sebagai berikut:

- Nilai signifikansi X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,031 yang berarti signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu t-hitung $>$ t-tabel ($2,216 > 1,999$) berarti terdapat pengaruh positif variabel X1 Disiplin Kerja terhadap Variabel Y Produktivitas secara parsial dan sesuai dengan hipotesis 1.
- Nilai signifikansi X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,000 yang berarti signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu t-hitung $>$ t-tabel ($6,279 > 1,999$) berarti terdapat pengaruh positif variabel X2 Lingkungan Kerja terhadap Variabel Y Produktivitas secara parsial sesuai dengan hipotesis 2.

Nilai signifikansi X3 (Keselamatan Kerja) sebesar 0,000 yang berarti signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu t-hitung $>$ t-tabel ($7,985 > 1,999$) berarti terdapat pengaruh positif variabel X3 Keselamatan Kerja terhadap Variabel Y Produktivitas secara parsial.

K. Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri. Penelitian ini membuktikan bahwa kesadaran pekerja untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kemampuan pekerja dalam menyesuaikan lingkungan kerja dan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kesadaran pekerja untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas pekerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] yang menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian ini sejalan dengan [5]; [15]; [16]; [17] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja dibangun oleh indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan kerja, dan etika kerja. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator ketaatan pada standar kerja. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden yang

setuju dengan penggunaan standar keselamatan kerja yang dilakukan pekerja saat di lapangan sudah sepenuhnya sesuai dengan aturan kerja dapat membantu meningkatkan kemampuan pekerja dan kualitas kerja untuk bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin kerja yang dimiliki seorang pekerja akan meningkatkan produktivitas para pekerja dalam melakukan proses bongkar muat. Hal ini didukung oleh karakteristik mayoritas responden telah bekerja lebih dari 4 tahun sehingga memungkinkan mereka memahami peraturan perusahaan dan target kerjanya. Maka mereka telah mengerti bahwa peraturan standar operasional yang dilakukan bertujuan untuk mereka dapat bekerja dengan produktif.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat PT Ika Wahana Mandiri. Maka hal-hal pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas pekerja dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan lingkungan kerja dan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Semakin tinggi pendukung yang disediakan untuk menunjang aktivitas pekerja maka semakin tinggi pula kemampuan pekerja dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan [20]; [21]; [22] dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [23] hanya menunjukkan efek kecil terhadap produktivitas.

Implikasi teoritis dalam lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja yang dibangun oleh indikator penerangan, suhu udara, tata letak atau ruang gerak, dan keamanan serta hubungan tenaga kerja. Kontribusi terbesar yang membentuk adalah indikator keamanan dan hubungan tenaga kerja terhadap semangat kerja. Hal ini ditandai dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan adanya keseimbangan antar pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja. Kemudian dapat dilihat dari mayoritas responden telah bekerja lebih dari 4 tahun yang artinya pekerja sudah memahami bagaimana cara bekerja sama dalam proses bongkar muat untuk dapat menghindari kecelakaan saat bekerja. Kerja sama antar pekerja sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan pencapaian target perusahaan. Dengan kerja sama pula pekerja dapat meningkatkan produktivitas baik pekerja secara individu maupun berkelompok.

Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas

Penelitian ini membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri. Maka prosedur yang dilakukan untuk menghindari potensi kecelakaan kerja yang telah diatur oleh perusahaan akan mempengaruhi kemampuan pekerja dalam menyesuaikan lingkungan kerja dan capaian target yang ditentukan perusahaan. Semakin berkurangnya potensi kecelakaan kerja semakin mudah pekerja dalam mencapai targetnya. Penelitian ini sejalan dengan [26]; [27]; [28] yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [29] yang tidak menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas.

Implikasi teoritis dalam keselamatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja yang dibangun oleh indikator pekerja, alat dan mesin kerja, dan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar ditunjukkan oleh indikator lingkungan kerja. Hal ini ditandai dengan mayoritas responden yang setuju dengan suasana dan tempat pekerja saat bekerja yang sudah memadai dan sudah sesuai standar keselamatan kerja di perusahaan. Dilihat dari mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun menunjukkan bahwa tempat bekerja mereka sudah memenuhi standar keselamatan kerja yang akan mendukung pekerja untuk selalu bekerja dengan aman dan produktif. Kenyamanan lingkungan bekerja juga akan mendukung peningkatan produktivitas pekerja setiap melakukan pekerjaannya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dengan fenomena dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa target yang dicapai sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari selama proses bekerja di lapangan yang menilai bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja bersama-sama dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Begitu juga secara parsial, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel motivasi kerja karyawan sebagai pengganti variabel produktivitas dalam penelitian ini. Kemudian untuk variabel

independen lainnya dapat menggunakan variabel keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Selanjutnya dalam hal populasi peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa perusahaan serupa untuk menambah jumlah populasi agar penelitian ini dapat lebih luas lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada seluruh jajaran Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen juga tak lupa ucapan terima kasih kepada orang tua, kerabat dan teman terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan saran yang membantu, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] E. R. Gultom and S. Nurbaiti, "Tenaga Kerja Bongkar Muat Pasca Pemberlakuan Asas Cabotage di Indonesia," *J. Usm Law Rev.*, vol. 5, no. 2, p. 796, 2022, doi: 10.26623/julr.v5i2.5788.
- [2] E. Sukmawati, H. Johaness O.W, A. Hidayat, and M. I. Arief, "Revitalisasi Kompetensi Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Cirebon," *J. Manaj. Bisnis Transp. dan Logistik*, vol. 7, no. 3, p. 235, 2021, doi: 10.54324/j.mbt.v7i3.758.
- [3] L. Maduningtias, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta," *E-Mabis J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 1, pp. 21–30, 2020, doi: 10.29103/e-mabis.v21i1.475.
- [4] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 21, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [5] M. Aspiyah and S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 5, no. 4, pp. 339–346, 2016.
- [6] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2024, doi: 10.47134/innovative.v3i1.12.
- [7] H. Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 1–27, 2015, doi: 10.1145/3132847.3132886.
- [8] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2024, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [9] N. Sari and V. Firdaus, "The Influence of Leadership , Work Environment , and Work Discipline on Employee Performance at the Technical Implementation Unit of the Krian Health Center Service," vol. 1, no. 2, pp. 61–94, 2022.
- [10] A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada," *J. Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–131, 2017, [Online]. Available: http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- [11] Y. C. P. Norianggono, D. Hamid, and I. Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan:," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 8, no. 2, pp. 212–220, 2014, doi: 10.47467/reslaj.v6i1.3362.
- [12] M. Busyairi, L. O. A. S. Tosungku, and A. Oktaviani, "Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 4(09), 112–124. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produk," *J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 13, no. 2, pp. 112–124, 2014.
- [13] S. Andri, "Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar," *eJournal Ilmu Pemerintah.*, vol. 2, no. 3, pp. 1–11, 2014.
- [14] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [15] M. Dunggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara," vol. 1, no. 4, pp. 523–533, 2013.
- [16] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 480–493, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2723.
- [17] Ardiansyah, S. Agung, and M. A. Firdaus, "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 4, pp. 361–369, 2020, doi: 10.37476/nmar.v2i3.2042.

- [18] M. Rizal Yulianto, W. Saputro, H. Ubaidillah, and M. Nashrullah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 40–48, 2023, doi: 10.55606/jimak.v2i1.889.
- [19] V. Firdaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [20] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Manaj.*, 2018.
- [21] R. W. Astuti, "Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," vol. 10, no. 1, pp. 2460–0083, 2020.
- [22] A. E. K. Ulum, B. Suyadi, and W. Hartanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso," *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 12, no. 2, p. 173, 2018, doi: 10.19184/jpe.v12i2.8311.
- [23] N. M. I. Purnami and I. W. M. Utama, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5611, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.
- [24] M. Busyairi, L. O. A. S. Tosungku, and A. Oktaviani, "Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 4(09), 112–124. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produk," *J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 4, no. 09, pp. 112–124, 2014.
- [25] Erika Dyah Savitri and Andy Wahyu Hermanto, "Optimalisasi Penggunaan Alat Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat Guna Menunjang Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban," *Din. Bahari*, vol. 9, no. 2, pp. 2325–2335, 2019, doi: 10.46484/db.v9i2.99.
- [26] B. A. Ginting and I. W. Suana, "Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 6, p. 2107, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p03.
- [27] A. Fauziyah, A. K. Djaelani, and A. R. Slamet, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan)," *e-Jurnal Ris. Manaj. Prodi Manaj.*, vol. 2, no. 8, pp. 60–73, 2018.
- [28] A. Puspita, R. Meilina, and D. S. Wihara, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri," *FE Manaj.*, pp. 1–12, 2018.
- [29] F. Latief and N. Ayustira, "Pengaruh Online Costumer Review Dan Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Di Sociolla," *J. Mirai Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 122–136, 2019, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- [30] D. M. Sari and D. Andriani, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo," *J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 2935–2943, 2022.
- [31] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [32] I. Jayusman and O. A. K. Shavab, "Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.
- [33] I. M. Yuliana, "Modul Regresi Linier Berganda," *Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, p. 18, 2016.
- [34] S. Pramonos, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN," *Ekp*, vol. 13, no. 01, pp. 27–36, 2015.
- [35] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [36] B. Suryantoro, D. W. Punama, and M. Haqi, "Tenaga Kerja, Peralatan Bongkar Muat Lift on/Off, Dan Efektivitas Lapangan Penumpukan Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Peti Kemas," *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 156–169, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.41.
- [37] Qonitatin Nisak and Dewi Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i2.432.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.