

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan. Pada Era Globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak pada bidang usaha di dunia kerja. Globalisasi menimbulkan pengaruh yang besar pada perusahaan-perusahaan dan organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Oleh sebab itu sebuah perusahaan haruslah mempersiapkan sumber daya manusianya yang berkualitas agar pekerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Yaitu dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga persaingan dalam dunia kerja bisa dihadapi dengan efisien.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu

mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya (Illahi, 2018). Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas yaitu dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada pada perusahaan. Produksi yaitu suatu usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Edyun, 2012).

Menurut Purwanti (2017:56) produktivitas merupakan hasil perbandingan antara input dan output karyawan. Kemudian menurut Riyanto dalam Elbadiansyah (2019:250) produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang diperlukan. Selain itu, menurut Sutrisno (2017:100) produktivitas kerja merupakan hubungan dari keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja menurut Sinungan (2014:74) adalah “Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2005:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah

perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif'. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu produktivitas kerja sangat berperan penting dimana saat produktivitas kerja karyawan berhasil akan sangat dapat menguntungkan perusahaan itu.

Pada PT. Panca Bahari Makmur yaitu perusahaan yang bergerak di bidang bongkar muat dimana peneliti melakukan penelitian banyak hal tentang produktivitas kerja itu dapat ditinjau dari kedisiplinan karyawan dan hasil produktivitas yang dihasilkan karyawan pada pekerjaannya. Berikut tabel Permasalahan Produktivitas di PT. Panca Bahari Makmur

Tabel 1.1

Data Produktivitas Kerja Karyawan 2023

Bulan 2023	Jumlah Karyawan	Jumlah Kapal di Bongkar	Total Tonase Barang	Rata-rata Masa Etmal (Hari)	Target Bongkaran Per Kapal / Per Hari (Ton)	Rata-rata Pencapaian Bongkaran Perhari (Ton)	Kategori Capaian Target (Ya / Tidak)
Januari	55	2	13.400	7	1.000	965	Ya
Februari	55	3	19.800	6.5	1.000	940	Tidak
Maret	55	4	25.600	6.5	1.000	850	Tidak
April	55	2	13.000	6.5	1.000	1.050	Ya
Mei	55	4	23.200	6	1.000	920	Tidak
Juni	55	4	24.000	6	1.000	890	Tidak
Juli	55	3	18.300	6	1.000	1.010	Ya
Agustus	55	3	17.700	6	1.000	930	Tidak
September	55	2	11.400	6	1.000	980	Ya
Oktober	55	4	25.600	6.5	1.000	880	Tidak
November	55	4	24.000	6	1.000	890	Tidak
Desember	55	3	24.800	6	1.000	920	Tidak

Sumber : PT. Panca Bahari Makmur (2023)

Berdasarkan data produktivitas kerja karyawan pada perusahaan bongkar muat kapal selama tahun 2023, terlihat bahwa dari total 12 bulan, hanya empat bulan (Januari, April, Juli, dan September) yang berhasil mencapai target bongkaran per hari sebesar 1.000 ton dan atau kegiatan bongkar tersebut selesai dilaksanakan sebelum masa etmal kapal habis. Pada bulan-bulan tersebut, produktivitas karyawan menunjukkan performa yang lebih baik, terutama pada bulan April, di mana rata-rata pencapaian bongkaran per hari mencapai 1.050 ton, melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, pada bulan-bulan lainnya, terutama pada bulan Februari, Maret, Mei, dan seterusnya, pencapaian rata-rata bongkaran per hari cenderung lebih rendah, dengan pencapaian terendah terjadi pada bulan Maret (850 ton) dan Oktober (880 ton), yang menunjukkan adanya variasi dalam performa kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah kapal yang dibongkar, total tonase barang, dan rata-rata masa etmal yang telah ditetapkan. Ketidaktercapaian target ini bisa menjadi perhatian untuk evaluasi lebih lanjut dalam upaya meningkatkan konsistensi produktivitas kerja di masa mendatang.

Menurut peneliti salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu beban kerja (Trisnawati dan Purwato, 2021). Sunyoto (2012) juga mengatakan beban kerja adalah beban kerja yang sangat banyak dan dapat menyebabkan kejenuhan pada diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stress. Beban Kerja yaitu salah satu aspek yang harus diperhatikan pada setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga

bisa disebabkan pada tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak lainnya.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak (Purnami & Utama, 2019). Beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya (Mahawati et. al., 2021). Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangnya pekerjaan yang dilakukan (Ananda & Suliantoro, 2022).

Beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian oleh Bakker, Demerouti, & Euwema (2005), yang dipublikasikan dalam jurnal "*Journal of Vocational Behavior*", beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada produktivitas karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi, konsentrasi yang berkurang, serta peningkatan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja.

Seiring waktu, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan stres yang kronis pada karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Stres yang tinggi dapat mengganggu

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menyebabkan peningkatan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Irwansyah selaku mandor di sektor I pada PT. Panca Bahari Makmur, mengungkapkan bahwa ia sering merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. "Beban kerja saya terlalu banyak," katanya. "Saya merasa sulit untuk menyelesaikan semuanya dengan tepat waktu." Selain itu, Bapak Syahrianto, sebagai mandor sektor II, mengatakan bahwa meskipun ia tidak merasa terlalu terbebani, namun terkadang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan membuatnya merasa tertekan. "Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan semuanya, terkadang saya merasa stres," ujarnya. Selain itu, Ijun, yang bekerja sebagai mandor kapal ikan, mengatakan bahwa ia sering merasa kewalahan dengan beban kerja yang tinggi. "Saya merasa tertekan karena harus menyelesaikan begitu banyak tugas dalam waktu singkat," katanya. "Kadang-kadang saya merasa sulit untuk mempertahankan produktivitas saya."

Wawancara dengan karyawan-karyawan ini mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas mereka. Terlebih lagi, tekanan yang dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut dapat mengakibatkan stres dan merugikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk mengelola dan mengurangi beban kerja yang berlebihan mungkin diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di PT. Panca Bahari Makmur.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja (Sutrisno, 2017). Ia juga mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Karyawan yang disiplin akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Kedisiplinan dalam bekerja akan menjadi salah satu sorotan ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan karena disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut (Hasibuan, 2018:193). Pembentukan disiplin merupakan hal yang wajib bagi setiap karyawan dan disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan dan didukung oleh para karyawan karna tanpa dukungan disiplin karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi Produktivitas (Mulawansa M, 2019). Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Disiplin kerja digunakan dengan tujuan untuk mengubah sikap dan untuk meningkatkan kesadaran kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan tersebut Rivai & Sagala (2013). Karyawan yang termotivasi dengan adanya disiplin kerja, akan lebih mampu bekerja serta menjalankan tugas dan perannya dengan lebih baik lagi.

Masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, masih ada karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu pulang sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi. Masalah disiplin kerja dalam PT. Panca Bahari Makmur yang bergerak di bidang bongkar muat ini bisa menjadi kendala serius terhadap produktivitas. Berikut tabel data permasalahan disiplin kerja pada PT. Panca Bahari Makmur.

Tabel 1.2
Data Permasalahan Disiplin Kerja

No	Bulan	Jumlah karyawan	Tingkat Absensi			
			Terlambat		Tidak hadir	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	55	15	27	5	9
2	Februari	55	10	18	0	0
3	Maret	55	10	18	0	0
4	April	55	0	0	0	0
5	Mei	55	11	20	3	5
6	Juni	55	24	44	1	2
7	Juli	55	12	22	2	4
8	Agustus	55	23	42	7	13
9	September	55	0	0	0	0
10	Oktober	55	15	27	4	7
10	November	55	15	27	2	4
10	Desember	55	10	18	5	9

Sumber : PT. Panca Bahari Makmur (2023)

Keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan gangguan dalam kegiatan bongkar muat, yang dapat mengakibatkan keterlambatan pembongkaran barang dan meningkatkan biaya operasional serta dapat menghabiskan masa etmal secara sia-sia.

Selain itu, kurangnya kedisiplinan dalam mengikuti prosedur keselamatan dan penggunaan peralatan yang tidak benar dapat meningkatkan risiko kecelakaan, menyebabkan cedera pada karyawan, dan mengganggu alur kerja. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan kebijakan yang ketat terkait kehadiran, memastikan pelatihan keselamatan yang memadai, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai efisiensi dan keselamatan yang optimal di lingkungan kerja bongkar muat.

Selanjutnya peneliti lain juga mengatakan *factor* lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan kerja (Rosento dkk, 2021). Ia juga mengatakan bahwa keselamatan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mencapai kinerja yang optimal. Astuti dkk (2022) juga mengatakan bahwa bahwa keselamatan kerja terkait dengan penggunaan alat pelindung diri (apd), pelatihan k3, prosedur k3. memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Rudi surya dharma selaku stuwador pada PT.Panca Bahari Makmur masalah keselamatan kerja dapat menjadi kendala serius terhadap produktivitas di PT. Panca Bahari Makmur yang bergerak di bidang bongkar muat. Lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya, seperti penggunaan alat berat dan manipulasi barang yang besar dan berat, meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera pada karyawan. Kecelakaan kerja dapat mengganggu alur kerja, menyebabkan absensi karyawan, dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang bongkar muat untuk memprioritaskan keselamatan kerja dengan menyediakan pelatihan yang memadai, menegakkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, dan mengimplementasikan langkah-langkah preventif (Tindakan Pencegahan) untuk mengurangi risiko kecelakaan. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif bagi semua karyawan.

Adapun rincian jumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada kegiatan bongkar muat kapal pada PT. Panca Bahari Makmur selama periode Januari s/d Desember 2023 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Laporan Kecelakaan PT. Panca Bahari Makmur
Periode Januari s/d Desember 2023

Tahun 2023	Total Karyawan	Jenis Kecelakaan			Total Kecelakaan Karyawan Perbulan
		Ringan	Sedang	Berat	
Januari	55	5	2	1	8
Februari	55	0	1	0	1
Maret	55	4	3	0	7
April	55	0	0	1	1
Mei	55	6	2	1	9
Juni	55	0	0	1	1
Juli	55	1	0	0	1
Agustus	55	0	1	0	1
September	55	3	1	2	6
Oktober	55	0	1	0	1
November	55	7	3	0	10

Tahun 2023	Total Karyawan	Jenis Kecelakaan	Total Kecelakaan Karyawan Perbulan		Total Kecelakaan Karyawan Perbulan
		Ringan	Sedang	Berat	
Desember	55	4	4	1	9

Sumber : PT. Panca Bahari Makmur (2023)

Kecelakaan kerja yang sering terjadi pada perusahaan bongkar muat kapal di PT. Panca Bahari Makmur dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja yang berisiko, kelelahan karyawan, kurangnya penerapan protokol keselamatan, atau kurangnya pengawasan saat bekerja. Pada tahun 2023, terlihat dari data bahwa kecelakaan ringan sering terjadi hampir setiap bulan, dengan insiden paling tinggi pada November (7 kasus). Hal ini mungkin disebabkan oleh aktivitas pekerjaan yang semakin padat menjelang akhir tahun atau karyawan yang kurang fokus akibat kelelahan. Kecelakaan sedang juga terjadi beberapa kali, terutama di bulan Maret dan November, sedangkan kecelakaan berat, meskipun jarang, tetap perlu mendapat perhatian serius. Perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan keselamatan kerja dan memperketat pengawasan untuk meminimalkan risiko kecelakaan di masa mendatang.

Ada alasan berdasarkan aspek *gap* penelitian terdahulu (*research gap*), Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang beban kerja terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu seperti pada penelitian Dini Riskhi Arian (2020) meskipun telah ada penelitian yang menunjukkan hubungan antara beban kerja yang tinggi dengan penurunan produktivitas, namun masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang sejauh mana variabel beban kerja yang spesifik

(misalnya, jumlah jam kerja, intensitas tugas) secara langsung mempengaruhi produktivitas, terutama dalam konteks industri atau sektor tertentu seperti pada perusahaan bongkar muat.

Pada penelitian Nuril Hikmatul Laili (2019), Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni, menurut peneliti disiplin kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, namun ada kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut yang secara khusus mengukur dan menganalisis dampak dari tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mencakup pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana variabel disiplin kerja dapat diukur dan diintervensi secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan pada penelitian Briyan Artha Ginting (2020) menyimpulkan hasil analisis, disiplin kerja, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa keamanan kerja yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan dengan mengurangi kecelakaan dan absensi yang disebabkan oleh cedera. Namun, masih ada kekosongan dalam literatur tentang bagaimana variabel-variabel tertentu dalam konteks keselamatan kerja (misalnya, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, pelatihan keselamatan) secara spesifik berkontribusi terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu, *research gap* ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk penelitian lebih lanjut yang mendalam untuk menjelajahi hubungan antara variabel beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri atau sektor tertentu seperti perusahaan bongkar muat. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, dapat dikembangkan strategi dan intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Panca Bahari Makmur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan, berikut adalah masalah yang ter-identifikasi di dalam penelitian ini:

1. Beban kerja PT Panca Bahari Makmur baik namun tidak memenuhi target karena volume kerja terlalu banyak.
2. Disiplin kerja PT Panca Bahari Makmur baik namun masih ada karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, menggunakan handphone pada saat bekerja.
3. Keselamatan kerja PT Panca Bahari Makmur baik namun masih adanya kecelakaan kerja.
4. Produktivitas karyawan di PT Panca Bahari Makmur tidak baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT Panca Bahari Makmur, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada divisi Bongkar/Muat saja. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu beban kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada seluruh karyawan PT Panca Bahari Makmur divisi Bongkar/Muat.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur.
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja , disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Panca Bahari Makmur.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoris (Keilmuan)

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja PT Panca Bahari Makmur.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

