

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Manajemen**

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (managing) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk mencapai efisiensi serta efektivitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru sebaiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusannya secara jelas dan tegas, agar tujuan program yang dimaksudkan dapat berjalan dengan sebaik mungkin. Pengertian manajemen menurut Handoko (1997: 8) menjelaskan bahwa: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan

sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia: Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bathos (2012:1) manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Kemudian menurut Kadarisman (2013:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, agar keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerja yang mereka lakukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia dapat

didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ketrampilan ilmu guna mengatur hubungan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang baik maksimal maka perlu dipahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan produktivitas dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya, dalam landasan teori ini akan dikemukakan teori yang mempunyai hubungan dengan teori produktivitas dan faktor-faktornya yang mempengaruhinya seperti Beban kerja, Disiplin kerja, Keselamatan Kerja dan produktivitas kerja.

### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:97) yaitu produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang

mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## **1. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja**

Adapun aspek-aspek pengukuran produktivitas kerja menurut Anoraga dalam Busro (2018:346) terdapat aspek utama yang perlu ditinjau dalam pengukuran produktivitas yaitu:

### **a. Minat terhadap pekerjaan.**

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan senang hati atau menarik bagi dirinya dan bersemangat, maka hasil pekerjaan akan lebih memuaskan.

### **b. Upah yang didapatkan.**

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah bekerja yang semakin baik.

### **c. Lingkungan atau suasana kerja.**

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin harus tahu pasti menyesuaikan tempat kerja.

d. Keamanan dalam pekerjaan.

Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun juga memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

e. Disiplin terhadap pekerjaan.

Suatu sikap perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan-peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2006:39-42), adalah:

### 1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

### 2) Sarana Pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam upah dan insentif serta tunjangan kesejahteraan.

### 3) Supra Sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

- 1) Kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
- 2) Hubungan industrial Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.
- 4) Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Simanjutak (2005:30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan;
- 2) Sarana pendukung, meliputi : a)Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja; b)Kesejahteraan karyawan, meliputi : upah, insentif dan tunjangan kesejahteraan.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu faktor kesejahteraan kerja, dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Faktor di

atas dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **3. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu dimensi dan indikator, menurut Sutrisno (2017:104) dimensi dan indikator produktivitas kerja adalah:

#### **a. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara professional mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

#### **b. Meningkatkan**

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

#### **c. Semangat**

Kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### **d. Pengembangan Diri**



Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan pada gilirannya akan sangat berguna bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.

f. Efisiensi

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

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar, beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Schultz,

mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Sedangkan menurut Widyastuti (2015:89) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Dari beberapa pengertian tersebut maka penulis simpulkan pengertian dari beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### **1. Aspek-Aspek Beban Kerja**

Menurut Wulandari (2017:97) aspek-aspek beban kerja terdiri dari tiga, yaitu:

#### **a. Beban Kerja Fisik**

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga “manual operation” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

#### **b. Beban Kerja Mental/ Psikis**

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi

dan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

#### c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

##### 1. Pekerjaan yang dilakukan berulang

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

##### 2. Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Selain adanya dimensi-dimensi beban kerja, juga terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Manuaba, bahwa beban kerja dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

#### a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1).Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang

bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan; 2). Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang ; 3). Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan

suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

- c. Role Ambiguity atau kemenduaan peran dan Role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

e. *Repetitive Action* (Aktivitas Berulang)

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assemblyline yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

**3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Indikator kondisi pekerjaan adalah: meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, dan dapat mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Indikatornya, menyelesaikan produksi tepat pada waktu yang ditentukan.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang harus ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Indikatornya, penetapan waktu dalam menyelesaikan produksi.

#### **4. Hasil Prasurvey Beban Kerja**

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai beban kerja di perusahaan bongkar muat kapal, dilakukan prasarvey dengan metode wawancara terhadap perwakilan karyawan. Wawancara ini difokuskan pada tiga aspek utama: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

a. Kondisi Pekerjaan

Dari wawancara dengan perwakilan karyawan, diperoleh beberapa temuan penting:

- Kenyamanan kerja: Sebagian besar perwakilan karyawan mengungkapkan bahwa kondisi fisik tempat kerja cukup mendukung kegiatan mereka sehari-hari. Namun, ada beberapa yang mengeluhkan

tentang ketidaknyamanan terkait suhu dan pencahayaan di area tertentu, yang dianggap memengaruhi kenyamanan dan produktivitas.

- Beban kerja fisik: Karyawan yang bekerja langsung di lapangan melaporkan bahwa beban kerja fisik yang mereka hadapi cukup berat, terutama saat bongkar muat dilakukan dalam kondisi cuaca yang tidak mendukung. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa kondisi ini sering kali menyebabkan kelelahan yang berlebihan.
- Risiko kecelakaan kerja: Perwakilan karyawan juga menyoroti adanya risiko kecelakaan kerja, mereka menekankan perlunya perhatian lebih terhadap penerapan standar keselamatan kerja.

b. Penggunaan waktu kerja

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa:

- Ketersediaan waktu kerja: Sebagian besar perwakilan karyawan merasa bahwa waktu kerja yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas harian. Namun, ada kalanya waktu tersebut terasa kurang, terutama ketika volume pekerjaan meningkat atau ketika ada gangguan teknis.

c. Target yang harus dicapai

Terkait pencapaian target, hasil wawancara menunjukkan bahwa:

- Realisasi target kerja: Perwakilan karyawan umumnya menganggap bahwa target kerja sebesar 1000 ton per kapal adalah realistis dan dapat dicapai dalam kondisi normal. Namun, beberapa karyawan menyatakan bahwa kondisi cuaca yang buruk atau gangguan teknis dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai target tersebut.



- Tekanan target: Meskipun banyak yang berhasil mencapai target, ada juga perwakilan karyawan yang merasa bahwa tekanan untuk mencapai target sering kali memengaruhi kualitas kerja mereka, terutama saat harus memenuhi target dalam waktu yang ketat.

Hasil wawancara dengan perwakilan karyawan menunjukkan bahwa beban kerja di perusahaan bongkar muat kapal dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, termasuk kondisi fisik tempat kerja, waktu kerja yang tersedia, dan target yang harus dicapai. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen beban kerja dan penerapan langkah-langkah untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:89) disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Keith

Davis dalam Mangkunegara (2016:129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal tersebut diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

### **1. Tujuan Disiplin Kerja**

Berikut adalah tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2016:610).

a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia

seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia dengan bawahan.

c. Tindakan *disipliner* dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.

d. Tindakan *disipliner* yang efektif dapat memicu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

### 3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

### 4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

### 5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### **3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap norma-norma perusahaan. Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus ditaati dan diikuti oleh para karyawan.

#### **2.1.4 Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2004: 161) Keselamatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Ridley (2006) “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Arti dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohani manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya”.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018: 1). “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara”.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja ialah suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa aman saat berada di lokasi tempat bekerja, terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka panjang maupun jangka pendek baik secara rohani maupun jasmani.

### **1. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Buntarto (2015: 6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja

3. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

## **2. Manfaat Keselamatan Kerja**

Menurut Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler (2017) menyoroti bahwa program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Hal ini tidak hanya mencegah penderitaan fisik pada karyawan, tetapi juga mengurangi biaya yang terkait dengan cedera kerja, seperti biaya perawatan medis dan kompensasi. Manfaat dari tempat kerja yang aman dan sehat sehingga dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tidak terhindarkan. Hal tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja.

## **3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Dalam bukunya Bangun (2012: 379) menyebutkan bahwa terdapat tiga alasan pentingnya keselamatan kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan pentingnya keselamatan kerja adalah alasan moral, hukum, ekonomi.

### **1. Moral**

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

## 2. Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah hukum Republik Indonesia.

## 3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. . Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020).  DIMENSI, Vol 9, No. 3. ISSN: 2085- 9996	X1 = Rotasi Jabatan  X2 = Disiplin Kerja  X3 = Beban Kerja  Y = Produktivitas Kerja	Metode: Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	<p>Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. Briyan Artha Ginting, I Wayan Suana. (2020).</p> <p>E-Jurnal Manajemen ISSN: 2302- 8912</p>	<p>X1 = Disiplin Kerja</p> <p>X2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja</p> <p>Y = Produktivitas Kerja</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p> <p>2. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p>
3	<p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi. (2019).</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302- 8912</p>	<p>X1 = Kompensasi</p> <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <p>X3 = Motivasi</p> <p>Y = Produktivitas Karyawan</p>	<p>Metode: Asosiatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.</p>
4	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Mardi Astutik, Retno Catur Kusuma Dewa. (2019).</p> <p>Management and Business Review. ISSN: 2541- 5808</p>	<p>X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p>X2 = Lingkungan Kerja</p> <p>Y = Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Metode: Eksplanasi</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p>

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	<p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Kamang K. Pesik, Adolfinia, Genita G. Lumintang. (2018).</p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303- 1174</p>	<p>X1 = Keselamatan Kerja kesengsaraan</p> <p>X2 = Kedisiplinan Kerja</p> <p>Y = Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Metode: Kuantitatif Kuesioner</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
6	<p>Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari. Iman Adisatya Wibowo. (2021).</p> <p>Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) e-ISSN 2723- 424X</p>	<p>X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja</p> <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <p>Y = Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Metode: Kuantitatif Kuesioner</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p>
7	<p>Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020)</p> <p>Jurnal Dimensi 9(3):480-493</p>	<p>X1 = Rotasi Jabatan</p> <p>X2 = Disiplin kerja</p> <p>X3= Beban Kerja</p> <p>Y= Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Metode : kuantitatif</p> <p>Analisis : Regresi Berganda</p>	<p>1. Rotasi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>2. disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>3. beban kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>

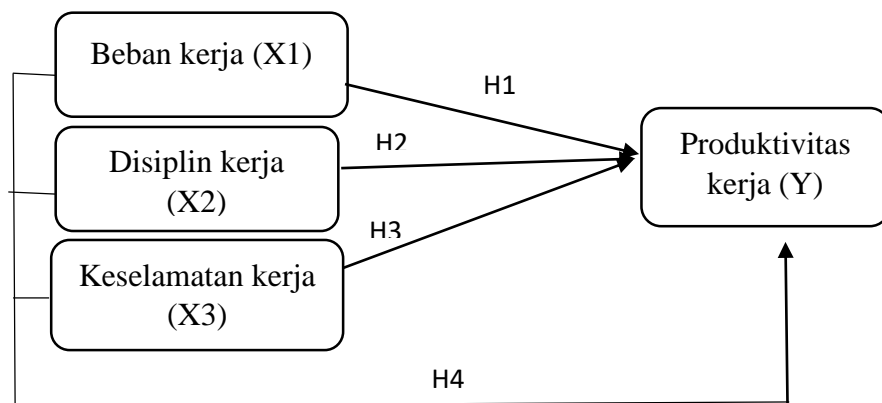
No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. Briyan Artha Ginting, I Wayan Suana. (2020).  E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 6, 2020 : 2107-2126	X1= Disiplin Kerja  X2= Kesehatan Dan Keselamatan Kerja  Y= Produktivitas Kerja Karyawan	METODE : Kuantitatif  Analisis : regresi linier berganda	1. Disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera). Nailul Muna, Sri Isnowati. (2022)  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2	X1= Disiplin Kerja  X2= Motivasi Kerja  X3= Pengembangan Karir  Y = Kinerja Karyawan	Metode : Kuantitatif Survei  Teknik pengumpulan data : kuesioner.	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Rosento RST, Resti Yulistria , Eka Putri Handayani, Stefany Nursanty. (2021).  JURNAL SWABUMI, Vol.9 No.2, pp. 154~165	X1= Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)  Y = Produktivitas Kerja Karyawan	Metode : Deskriptif Kuantitatif  Teknik pengumpulan data : observasi, kuesioner, dokumentasi.	1. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

No	Judul Penelitian/ Nama Peneliti/Tahun	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
11	<p><i>EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT.XX WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE. Thoho Sarjan Malau, Kasmir Kamir.(2021).</i></p> <p><i>Dinasti International Journal of digital business Management</i></p>	<p><math>X1 = \text{Workload}</math>  <math>X2 = \text{work discipline}</math>  <math>Y = \text{Employee Performance}</math></p>	<p><i>Method : Quantitative research</i></p> <p><i>Data collected : Questionnaires.</i></p>	<p><i>(1) workload has negative effects on performance</i></p> <p><i>(2) work discipline has a positive effect on performance</i></p>
12	<p><i>The imlications of occupational safety and health, discipline, and motivation on employee performance and productivity at PT. Sarana Warna Megah Surabaya. Nurul iman, Elly Yuniar Nitawati, Dita Triandini.(2023)</i></p> <p><i>UTSAHA (Journal of Entrepreneurship)</i></p>	<p><math>X1 = \text{ocucupational safety and health}</math>  <math>X2 = \text{discipline}</math>  <math>X3 = \text{motivation}</math>  <math>Y1 = \text{employee performance}</math>  <math>Y2 = \text{Productivity}</math></p>	<p><i>Jenis penelitian : kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei</i></p> <p><i>Analisis Data : analisis regresi linier berganda</i></p>	<p>Disiplin kerja, motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan</p>
13	<p><i>Analysis of Workload, Competence, and Workplace Discipline Effcets on Employee Performance. Kurniawan.R. (2023)</i></p> <p><u>Jurnal Kepegawaian dan Organisasi</u></p>	<p><math>X1 = \text{Workload}</math>  <math>X2 = \text{competence}</math>  <math>X3 = \text{Workplace Discipline}</math>  <math>Y = \text{Employee Performance}</math></p>	<p><i>Jenis Penelitian : Asosiatif</i></p> <p><i>Teknik analisis data : analisis regresi linier sederhana dan berganda</i></p>	<p><i>Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.</i></p>

Sumber: Data diolah peneliti (2024).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian, kerangka fikir sangat penting untuk ditetapkan, karena kerangka fikir akan menjadi pedoman penulis dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (2024)**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui kuesioner.

1. H1 : Pengaruh beban kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
2. H2 : Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
3. H3 : Pengaruh Keselamatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
4. H4 : Pengaruh beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan keselamatan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).