

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari 55 pekerja divisi Bongkar/Muat di PT. Panca Bahari Makmur. PT. Panca Bahari Makmur adalah Perusahaan Bongkar muat yang didirikan pada tanggal 12 September 2019, Perusahaan ini berhubungan pada kegiatan memuat ataupun membongkar suatu muatan dari dermaga, tongkang, truk ke dalam palka atau geladak kapal. Menggunakan derek dan katrol kapal maupun darat, barang dipindahkan dari dan ke atas kapal. Salah satu penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pada PT. Panca Bahari Makmur adalah memberikan pelayanan publik untuk pengguna jasa, sehingga untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan penyelenggaraan kegiatan kepelabuhanan di Pelabuhan Belawan, diperlukan suatu standar atau acuan. Selain itu, standar tersebut juga dimaksudkan sebagai perangkat untuk mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas publik dalam penyelenggara pelayanan, sehingga menjamin pelayanan yang diperoleh pengguna jasa. Adapun Visi & Misi dari PT.Panca Bahari Makmur :

a. Visi PT.Panca Bahari Makmur

Menjadi penyedia Jasa Bongkar Muat terkemuka yang diakui secara Global, memberikan solusi logistik yang efisien dan handal untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

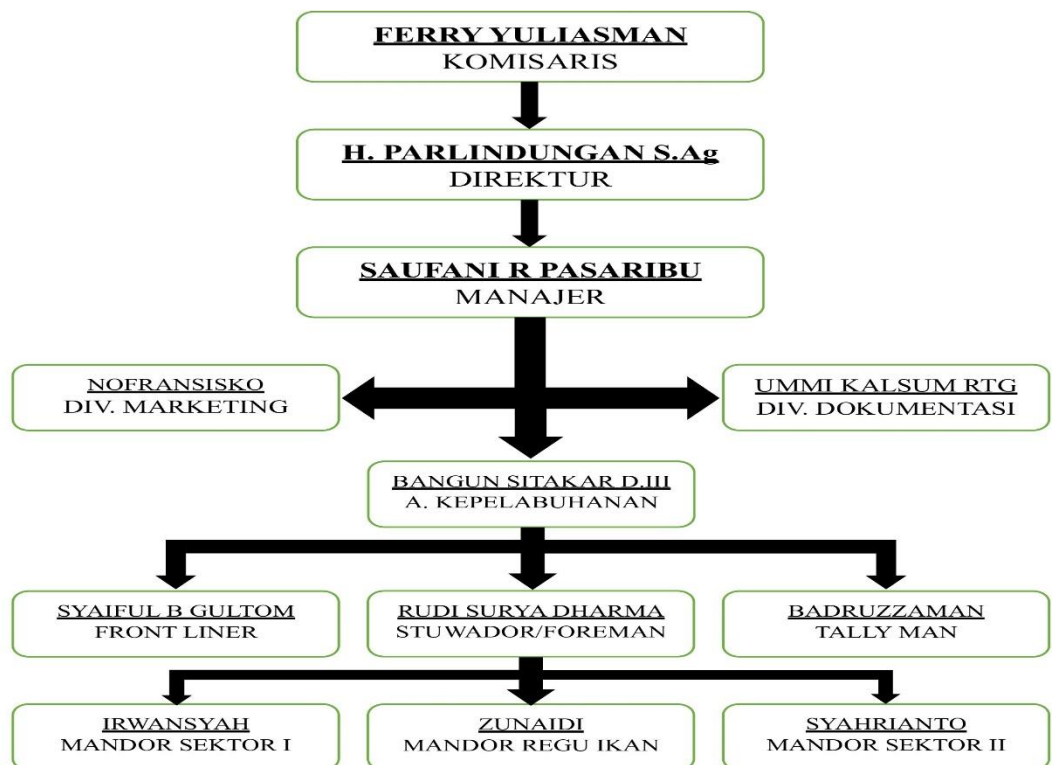
b. Misi PT. Panca Bahari Makmur

1. Memberikan Pelayanan Berkualitas Tinggi: Menyediakan layanan bongkar muat yang aman, efisien, dan berkualitas tinggi untuk memastikan kepuasan pelanggan.
2. Inovasi dan Efisiensi : Terus melakukan inovasi dalam proses bongkar muat untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi waktu pemrosesan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.
3. Keamanan Kerja dan Lingkungan : Menjalankan operasi bongkar muat dengan memprioritaskan keamanan kerja karyawan dan menjaga lingkungan kerja yang bersih dan aman.
4. Kepuasan Pelanggan : Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan solusi logistik yang cepat, andal, dan fleksibel.
5. Pengembangan SDM : Mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia perusahaan melalui pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan tim yang profesional dan kompeten.
6. Kemitraan dan Kolaborasi : Membangun kemitraan yang kuat dengan pelanggan, pemasok, dan pihak terkait lainnya untuk menciptakan sinergi dalam rantai pasok logistik.
7. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan : Menjalankan operasi perusahaan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan, mengikuti praktik-praktik berkelanjutan, dan berkontribusi positif terhadap komunitas setempat.

Berikut struktur organisasi PT. Panca Bahari Makmur :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Panca Bahari Makmur



Penelitian menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait beban kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja, dan produktivitas kerja. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai variabel-variabel tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi yang ada di PT. Panca Bahari Makmur terkait variabel-variabel yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini, peneliti memilih pekerja dari divisi Bongkar/Muat karena mereka memiliki pengalaman langsung dengan beban kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja, dan produktivitas kerja di PT. Panca Bahari Makmur. Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu seperti lama bekerja, posisi, dan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari, maka jumlah sampel yang di dapat sebanyak 55 sampel. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Panca Bahari Makmur untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut menunjukkan distribusi responden berdasarkan beberapa karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Table 4.1
Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan

Kriteria Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	54	98.18%
	Perempuan	1	1.82%
Usia	<25 Tahun	3	5.45%

	25-35 Tahun	10	18.18%
	>35 Tahun	42	76.36%
Tingkat pendidikan	SMA/SMK	49	89.09%
	S1	6	10.90%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari tabel di atas, mayoritas responden adalah pria (98.18%), sementara hanya ada satu responden wanita (1.82%). Sebagian besar responden berada dalam rentang usia > 35 tahun (76.36%), menunjukkan bahwa populasi pekerja didominasi oleh kelompok usia dewasa paruh baya. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (89.09%), sementara sisanya telah menyelesaikan pendidikan hingga jenjang Sarjana (10.90%). Distribusi ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Panca Bahari Makmur terdiri dari individu dengan pengalaman kerja yang cukup signifikan dan memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, namun didominasi oleh pria dan sebagian besar lulusan SMA/SMK.

4.1.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini melibatkan 55 responden yang bekerja di PT. Panca Bahari Makmur. Responden diberikan kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja. Dari hasil pengumpulan data, terlihat bahwa mayoritas responden merasa beban kerja mereka cukup tinggi, namun mereka tetap berusaha untuk menjaga disiplin dalam pekerjaan sehari-hari. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden yang mengindikasikan

adanya masalah dalam menjaga keselamatan kerja, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas mereka.

Dalam analisis deskriptif ini, data yang diperoleh dari kuesioner akan dibagi ke dalam beberapa kategori berdasarkan interval penilaian. Interval ini dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Interval Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Dengan skor pada skala Likert 1 hingga 5, rumus ini digunakan untuk menentukan batasan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Kategori penilaian dibuat sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS): 1.00 - 1.80
2. Tidak Setuju (TS): 1.81 - 2.60
3. Netral (N): 2.61 - 3.40
4. Setuju (S): 3.41 - 4.20
5. Sangat Setuju (SS): 4.21 - 5.00

Tabel 4.2

Tabel Penilaian Analisis Deskriptif

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Beban kerja	Sangat tidak setuju	5	9.09%
	Tidak setuju	10	18.18%
	Netral	20	36.36%
	Setuju	15	27.27%
	Sangat setuju	5	9.09%
Disiplin Kerja	Sangat tidak setuju	3	5.45%
	Tidak setuju	8	14.55%
	Netral	22	40.00%
	Setuju	15	27.27%
	Sangat setuju	7	12.73%
Keselamatan kerja	Sangat tidak setuju	2	3.64%
	Tidak setuju	7	12.73%
	Netral	18	32.73%
	Setuju	20	36.36%
	Sangat setuju	8	14.55%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari tabel penilaian deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori **Netral** hingga **Setuju** terhadap variabel beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Panca Bahari Makmur memiliki pandangan yang cenderung positif terhadap kondisi kerja mereka, meskipun masih ada beberapa responden yang merasa kurang puas, terutama dalam hal beban kerja dan

keselamatan kerja. Data ini dapat menjadi acuan untuk perbaikan lebih lanjut dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Tabel 4.3

Deskripsi Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)	Rata-Rata
1	Saya mampu mengelola stres kerja dengan baik	0	0	15	28	12	3.94
2	Kondisi pekerjaan mendukung produktivitas kerja	0	3	15	20	17	3.92
3	Kompleksitas tugas sering membuat pekerjaan menantang	0	0	15	27	13	3.96
4	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi setiap hari	0	3	12	22	18	4
5	Beban kerja saya sebanding dengan tanggung jawab saya	0	0	18	23	14	3.92
6	Saya memiliki waktu yang cukup untuk istirahat selama jam kerja	0	0	18	20	17	3.98
7	Beban kerja saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	0	0	15	28	12	3.94
8	Saya menikmati tantangan pekerjaan saya sehari-hari.	0	0	15	20	20	4.09
9	Jumlah tugas yang diberikan cukup untuk waktu kerja.	0	0	18	20	27	4.89
Rata-rata Keseluruhan							4.07

Pada tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada Pernyataan 1 “Saya mampu mengelola stres kerja dengan baik”

Sebanyak 28 responden (atau 50.91%) menyatakan "setuju" bahwa mereka

mampu mengelola stres kerja dengan baik, sementara 12 responden (21.82%) menyatakan "sangat setuju." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mampu mengelola stres yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, terdapat 15 responden (27.27%) yang menyatakan "netral," yang menandakan bahwa ada sebagian karyawan yang mungkin masih memerlukan dukungan atau strategi tambahan untuk mengelola stres kerja.

2. Pada pernyataan 2 “Kondisi pekerjaan mendukung produktivitas kerja” Sebanyak 20 responden (36.36%) menyatakan "setuju" bahwa kondisi pekerjaan saat ini mendukung produktivitas mereka, dan 17 responden (30.91%) menyatakan "sangat setuju." Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka cukup kondusif untuk mendukung produktivitas. Namun, dengan 15 responden (27.27%) yang memilih "netral," perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut untuk memahami area-area yang mungkin memerlukan perbaikan guna meningkatkan produktivitas seluruh karyawan.
3. Pada Pernyataan 3 “Kompleksitas tugas sering membuat pekerjaan menantang” Sebanyak 27 responden (49.09%) menyatakan "setuju" bahwa kompleksitas tugas membuat pekerjaan menantang, sementara 13 responden (23.64%) menyatakan "sangat setuju." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan tantangan dalam pekerjaan mereka akibat dari kompleksitas tugas. Ini bisa menjadi indikator baik untuk

pengembangan keterampilan lebih lanjut atau mungkin juga perlu adanya penyederhanaan proses untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.

4. Pada Pernyataan 4 “Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi setiap hari” Sebanyak 22 responden (40%) menyatakan "setuju" bahwa pekerjaan mereka membutuhkan konsentrasi tinggi setiap hari, dengan 18 responden (32.73%) yang menyatakan "sangat setuju." Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan mereka memerlukan fokus yang signifikan, yang mungkin menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja jika tidak dikelola dengan baik.
5. Pernyataan 5 “Beban kerja saya sebanding dengan tanggung jawab saya” Sebanyak 23 responden (41.82%) menyatakan "setuju" bahwa beban kerja mereka sebanding dengan tanggung jawab yang mereka emban, sementara 14 responden (25.45%) menyatakan "sangat setuju." Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa beban kerja mereka adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, perhatian lebih mungkin perlu diberikan pada 18 responden (32.73%) yang bersikap "netral" untuk memastikan tidak ada ketidakseimbangan beban kerja yang dapat menurunkan kinerja.
6. Pernyataan 6 “Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas saya” Sebanyak 20 responden (36.36%) menyatakan "setuju" bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, dan 17 responden (30.91%) menyatakan "sangat setuju." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa waktu yang diberikan cukup untuk

menyelesaikan tugas mereka. Namun, ada sebagian yang "netral," yang mungkin mengindikasikan adanya kebutuhan untuk evaluasi lebih lanjut terkait manajemen waktu atau penugasan yang lebih efektif.

7. Pernyataan 7 “Beban kerja saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya” Sebanyak 28 responden (50.91%) menyatakan "setuju" bahwa beban kerja mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sementara 12 responden (21.82%) menyatakan "sangat setuju." Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka memiliki beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
8. Pernyataan 8 “Saya menikmati tantangan pekerjaan saya sehari-hari” Sebanyak 20 responden (36.36%) menyatakan "setuju" bahwa mereka menikmati tantangan dalam pekerjaan sehari-hari, dan 18 responden (32.73%) menyatakan "sangat setuju." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan tantangan yang ada dalam pekerjaan mereka, yang dapat menjadi motivator bagi kinerja mereka.
9. Pernyataan 9 “Jumlah tugas yang diberikan cukup untuk waktu kerja” Sebanyak 28 responden (50.91%) menyatakan "setuju" bahwa jumlah tugas yang diberikan cukup untuk waktu kerja yang tersedia, sementara 27 responden (49.09%) menyatakan "sangat setuju." Dengan rata-rata tertinggi di antara semua pernyataan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas mereka

Tabel 4.4**Deskripsi variabel Disiplin kerja**

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)	Rata-Rata
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin	0	6	21	25	3	3.45
2	Saya selalu mematuhi aturan waktu yang ditetapkan perusahaan	0	6	24	20	5	3.43
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0	5	20	24	6	3.56
4	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab setiap hari.	0	0	25	27	3	3.6
5	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0	6	20	24	5	3.50
6	Saya selalu siap untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0	3	24	20	8	3.6
7	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan.	0	5	13	23	14	3.83
8	Saya mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan baik.	0	7	20	24	4	3.45
9	Saya selalu konsisten dalam menjalankan tugas kerja.	0	0	16	24	15	3.98
Rata-Rata Keseluruhan							3.6

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pernyataan 1 “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin”. Sebanyak 25 responden (45.45%) menyatakan "setuju" bahwa

mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara 21 responden (38.18%) menyatakan "netral." Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan, ada sejumlah karyawan yang mungkin memerlukan manajemen waktu yang lebih baik.

2. Pernyataan 2 “Saya selalu mematuhi aturan waktu yang ditetapkan perusahaan” Sebanyak 20 responden (36.36%) menyatakan "setuju" bahwa mereka mematuhi jam kerja yang ditetapkan, sementara 24 responden (43.64%) menyatakan "netral." Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mereka mematuhi jam kerja, tetapi ada yang merasa ragu atau tidak sepenuhnya yakin dengan komitmen mereka terhadap jam kerja yang berlaku.
3. Pernyataan 3 “Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja” Sebanyak 24 responden (43.64%) menyatakan "setuju" bahwa mereka datang tepat waktu ke tempat kerja, sementara 20 responden (36.36%) menyatakan "netral." Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha untuk datang tepat waktu, namun ada juga yang masih ragu-ragu dalam komitmen mereka terhadap kedisiplinan waktu.
4. Pernyataan 4 “Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab setiap hari.” Sebanyak 27 responden (49.09%) menyatakan "setuju" bahwa mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, sementara 25 responden (45.45%) menyatakan "netral." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka,

tetapi ada sebagian yang mungkin perlu didorong lebih lanjut untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.

5. Pernyataan 5 “Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas..” Sebanyak 24 responden (43.64%) menyatakan "setuju" bahwa mereka jarang izin atau cuti tanpa alasan yang jelas, sementara 20 responden (36.36%) menyatakan "netral." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha untuk menjaga kehadiran mereka di tempat kerja, namun ada juga yang tidak sepenuhnya yakin akan hal ini.
6. Pernyataan 6 “Saya selalu siap untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan” Sebanyak 20 responden (36.36%) menyatakan "setuju" bahwa mereka selalu siap untuk bekerja sesuai jadwal, sementara 26 responden (47.27%) menyatakan "netral." ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mereka mematuhi jadwal yg telah ditentukan, tetapi ada yang merasa ragu atau tidak sepenuhnya yakin dengan komitmen mereka terhadap jadwal kerja yang berlaku.
7. Pernyataan 7 “Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan.” Sebanyak 23 responden (41.82%) menyatakan "setuju" bahwa mereka tidak pernah melanggar peraturan, sementara 13 responden (23.64%) menyatakan "netral." Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan cenderung patuh terhadap instruksi dari atasan, tetapi ada juga yang bersikap netral, yang mungkin memerlukan pendekatan yang lebih kolaboratif dari atasan untuk meningkatkan kepatuhan.

8. Pernyataan 8 “Saya mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan baik.”

Sebanyak 24 responden (43.64%) menyatakan "setuju" bahwa mereka mematuhi prosedur kerja dengan baik, sementara 20 responden (36.36%) menyatakan "netral." Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha untuk mematuhi prosedur kerja, meskipun ada yang masih ragu-ragu atau tidak sepenuhnya yakin.

9. Pernyataan 9 “Saya selalu konsisten dalam menjalankan tugas kerja..”

Sebanyak 24 responden (43.64%) menyatakan "setuju" bahwa mereka konsisten dalam menjalankan tugas, sementara 16 responden (29.09%) menyatakan "netral."

Tabel 4.5

Deskripsi variabel keselamatan kerja

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)	Rata-Rata
1	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja ini	0	0	36	15	4	3.41
2	Beban kerja menyebabkan stres yang berlebihan	9	0	27	15	4	3.09
3	Saya mendapatkan pelatihan keselamatan kerja yang cukup dari perusahaan.	0	3	33	15	4	3.36
4	Saya mengetahui prosedur darurat yang harus dilakukan jika terjadi kecelakaan kerja.	0	3	27	20	5	3.49
5	Perusahaan menanggapi masalah keselamatan kerja dengan serius.	0	0	33	20	2	3.43

6	Saya yakin perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.	0	0	27	24	4	3.58
7	Saya merasa rekan kerja saya juga peduli terhadap keselamatan kerja.	0	0	36	15	4	3.41
8	Saya memiliki kondisi stamina fisik dan kesehatan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	15	21	19	4.07
Rata-Rata Keseluruhan							3.48

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan 1 Sebanyak 36 responden (70.59%) menyatakan sikap "netral" terhadap pernyataan ini, sementara 15 responden (29.41%) menyatakan "setuju." Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki pandangan yang kuat mengenai keselamatan kerja di perusahaan. Hal ini mungkin menandakan perlunya sosialisasi atau peningkatan program keselamatan kerja agar karyawan lebih menyadari pentingnya dan merasakan dampak positif dari keselamatan kerja.
2. Pada pernyataan 2 Sebanyak 27 responden (64.29%) memilih "netral" dan 15 responden (35.71%) menyatakan "setuju" dengan pernyataan ini. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi yang belum sepenuhnya positif atau yakin mengenai keselamatan kerja di lingkungan kerja mereka. Perusahaan mungkin perlu meningkatkan komunikasi dan

implementasi kebijakan keselamatan kerja agar karyawan lebih yakin akan perlindungan yang diberikan.

3. Pada pernyataan 3 Sebanyak 33 responden (68.75%) merasa "netral," sementara 15 responden (31.25%) merasa "setuju" terhadap pernyataan ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada karyawan yang setuju, sebagian besar masih ragu-ragu dalam menilai efektivitas keselamatan kerja. Perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih mendalam dan mungkin memperbaiki atau memperkuat prosedur keselamatan yang ada.
4. Pada pernyataan 4 Sebanyak 27 responden (57.45%) menyatakan "netral," dan 20 responden (42.55%) menyatakan "setuju." Ini menunjukkan bahwa meskipun ada sejumlah karyawan yang mulai setuju dengan pernyataan ini, masih ada yang merasa netral. Perusahaan mungkin perlu memastikan bahwa kebijakan keselamatan diterapkan secara konsisten sehingga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan.
5. Pada pernyataan 5 Sebanyak 33 responden (62.26%) memilih "netral," dan 20 responden (37.74%) memilih "setuju." Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang merasa aman, mayoritas masih berada di posisi netral. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan pelatihan keselamatan atau memastikan bahwa semua prosedur keselamatan diterapkan dengan baik.
6. Pada pernyataan 6 Sebanyak 27 responden (52.94%) menyatakan "netral," dan 24 responden (47.06%) menyatakan "setuju." Hasil ini menunjukkan peningkatan positif di mana hampir separuh dari karyawan merasa setuju

dengan pernyataan ini. Ini bisa menjadi tanda bahwa beberapa inisiatif keselamatan mulai diakui dan diapresiasi oleh karyawan.

7. Pada pernyataan 7 Sebanyak 36 responden (70.59%) merasa "netral," sementara 15 responden (29.41%) merasa "setuju." Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan manfaat keselamatan kerja yang signifikan, yang mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan dalam komunikasi dan penerapan kebijakan keselamatan.
8. Pada pernyataan 8 Sebanyak 21 responden (41.18%) menyatakan "setuju," dan 19 responden (37.25%) menyatakan "sangat setuju." Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa yakin dan puas dengan kondisi keselamatan kerja yang ada. Dengan persentase yang signifikan dari karyawan yang setuju dan sangat setuju, ini bisa menjadi indikator bahwa inisiatif keselamatan kerja yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dan diapresiasi oleh karyawan. Namun, terus mempertahankan dan meningkatkan standar keselamatan kerja tetap menjadi prioritas agar semua karyawan merasa aman dan terlindungi.

Tabel 4.6

Deskripsi variabel produktivitas kerja

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)	Rata-Rata
1	Output kerja saya memenuhi target yang ditetapkan.	0	0	30	20	5	3.54
2	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas saya.	0	0	30	22	3	3.50

3	Saya bekerja dengan efisien tanpa membuang banyak waktu.	0	0	24	27	4	3.63
4	Saya mampu bekerja dengan baik bahkan di bawah tekanan.	0	3	27	20	5	3.49
5	Saya merasa terorganisir dalam menyelesaikan semua tugas saya.	0	0	30	24	1	3.47
6	Saya merasa didukung oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.	0	0	24	29	2	3.6
7	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	0	0	21	15	19	3,05
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	3	3	33	15	1	3,14
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0	0	30	21	4	3.52
	Rata-Rata Keseluruhan						3.43

Pada tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan 1 Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden (60%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa mereka merasa produktif dalam pekerjaan mereka, sementara 20 responden (40%) menyatakan "setuju." Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang merasa produktif, sebagian besar masih belum memberikan penilaian yang kuat, yang mungkin memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas mereka.

2. Pada pernyataan 2 Sebanyak 30 responden (57.69%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa kondisi kerja mendukung produktivitas mereka, dan 22 responden (42.31%) menyatakan "setuju." Hal ini menunjukkan bahwa ada pandangan yang cukup positif mengenai dukungan lingkungan kerja terhadap produktivitas, namun sebagian besar karyawan masih menunjukkan keraguan atau tidak sepenuhnya yakin.
3. Pada pernyataan 3 Sebanyak 27 responden (52.94%) menyatakan "setuju" bahwa mereka dapat bekerja secara produktif, sementara 24 responden (47.06%) bersikap "netral." Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa produktif, tetapi terdapat sebagian yang tidak memberikan pandangan yang jelas mengenai produktivitas mereka.
4. Pada Pernyataan 4 Sebanyak 27 responden (57.45%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa tantangan dalam pekerjaan mempengaruhi produktivitas, sementara 20 responden (42.55%) menyatakan "setuju." Ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang merasa tantangan pekerjaan mendukung produktivitas mereka, sebagian besar masih menunjukkan keraguan.
5. Pada pernyataan 5 Sebanyak 30 responden (55.56%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa beban kerja yang ada sesuai dengan produktivitas yang diharapkan, sementara 24 responden (44.44%) menyatakan "setuju." Ini mengindikasikan adanya

ketidakpastian di antara karyawan mengenai kecukupan beban kerja dalam mendukung produktivitas.

6. Pada pernyataan 6 Sebanyak 29 responden (54.72%) menyatakan "setuju" bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan produktif, sementara 24 responden (45.28%) bersikap "netral." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa manajemen waktu mereka mendukung produktivitas, meskipun ada sebagian yang belum yakin.
7. Pada pernyataan 7 Sebanyak 21 responden (52.50%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa tanggung jawab pekerjaan mendorong produktivitas mereka, sementara 19 responden (47.50%) menyatakan "sangat setuju." Ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian karyawan merasa tanggung jawab pekerjaan mereka sangat mendukung produktivitas, sebagian besar masih ragu.
8. Pada pernyataan 8 Sebanyak 33 responden (68.75%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka yang mendukung produktivitas, sementara 15 responden (31.25%) menyatakan "setuju." Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memberikan penilaian yang kuat mengenai seberapa mereka menikmati pekerjaan mereka dalam mendukung produktivitas.
9. Pada pernyataan 9 Sebanyak 30 responden (58.82%) bersikap "netral" terhadap pernyataan bahwa mereka merasa puas dengan

produktivitas yang mereka capai dalam pekerjaan, sementara 21 responden (41.18%) menyatakan "setuju." Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada beberapa yang merasa puas dengan produktivitas mereka, mayoritas masih menunjukkan keraguan atau belum puas sepenuhnya.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dari 55 responden, penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi karyawan PT. Panca Bahari Makmur mengenai beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja, serta dampaknya terhadap produktivitas. Analisis ini menggunakan teknik statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi yang ada di perusahaan. Berikut adalah tabel statistik deskriptif yang mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum (min), nilai maksimum (max), dan standar deviasi (standard deviation) dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	55	25	45	35.76	6.828
Disiplin kerja	55	20	45	32.44	6.694
Keselamatan Kerja	55	20	40	27.87	5.344
Produktivitas Kerja	55	24	45	31.89	5.517
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Beban Kerja jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 25 dan jawaban maksimum adalah sebesar 45, dengan rata-rata total jawaban 35.76 dan standar deviasi sebesar 6.828. Variabel Disiplin kerja memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 20 dan jawaban maksimum adalah sebesar 45, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 32.44 dan standar deviasi sebesar 6.694.

Variabel keselamatan kerja memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 20 dan jawaban maksimum adalah sebesar 40, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 27.87 dan standar deviasi sebesar 5.344. Selanjutnya Variabel Produktivitas Kerja memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 24 dan jawaban maksimum adalah sebesar 45, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 31.89 dan standar deviasi sebesar 5.517.

4.1.3.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini diketahui r_{tabel} sebesar 0,266 yang diperoleh dari $df = n-2$ atau $55-2 = 53$ dengan $\alpha = 0,05$. Berikut ini adalah hasil

uji validitas dengan variabel Beban Kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Item Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1	X1.1	0.955	0.000	Valid
2	X1.2	0.968	0.000	Valid
3	X1.3	0.964	0.000	Valid
4	X1.4	0.959	0.000	Valid
5	X1.5	0.966	0.000	Valid
6	X1.6	0.973	0.000	Valid
7	X1.7	0.955	0.000	Valid
8	X1.8	0.957	0.000	Valid
9	X1.9	0.973	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Beban Kerja menunjukkan valid untuk 9 item pernyataan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} 0,266. Hal ini menunjukan bahwa 9 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas disiplin kerja

No	Item Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1	X2.1	0.965	0.000	Valid
2	X2.2	0.953	0.000	Valid
3	X2.3	0.967	0.000	Valid
4	X2.4	0.908	0.000	Valid
5	X2.5	0.975	0.000	Valid
6	X2.6	0.944	0.000	Valid
7	X2.7	0.922	0.000	Valid
8	X2.8	0.967	0.000	Valid
9	X2.9	0.882	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan valid untuk 9 item pernyataan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} 0,266. Hal ini menunjukan bahwa 9 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Keselamatan kerja

No	Item Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1	X3.1	0.941	0.000	Valid
2	X3.2	0.901	0.000	Valid
3	X3.3	0.958	0.000	Valid
4	X3.4	0.927	0.000	Valid
5	X3.5	0.907	0.000	Valid
6	X3.6	0.898	0.000	Valid
7	X3.7	0.941	0.000	Valid
8	X3.8	0.906	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Keselamatan Kerja menunjukkan valid untuk 8 item pernyataan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} 0.266. Hal ini menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Item Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1	Y.1	0.955	0.000	Valid
2	Y.2	0.955	0.000	Valid
3	Y.3	0.920	0.000	Valid
4	Y.4	0.959	0.000	Valid
5	Y.5	0.939	0.000	Valid
6	Y.6	0.896	0.000	Valid
7	Y.7	0.913	0.000	Valid
8	Y.8	0.796	0.000	Valid
9	Y.9	0.959	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel produktivitas kerja menunjukkan valid untuk 9 item pernyataan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} 0.266. Hal ini menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$ maka butir pernyataan tersebut valid. Berikut ini adalah hasil uji realibitas dengan variabel Beban Kerja, disiplin kerja, Keselamatan kerja dan produktivitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Beban kerja	0.989	Reliabel
2	Disiplin kerja	0.983	Reliabel
3	Keselamatan kerja	0.966	Reliabel
4	Produktivitas kerja	0.974	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk kuesioner variabel beban kerja sebesar 0.989, disiplin kerja sebesar 0.983, keselamatan kerja sebesar 0.966 dan produktivitas kerja sebesar 0.974. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,60.

Dari seluruh indikator variabel beserta seluruh variabel yang diteliti telah di dapatkan hasil bahwa seluruh variabel dan indikatornya memenuhi persyaratan valid dan relibel, sehingga dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan, dan penelitian ini dianggap konsisten.

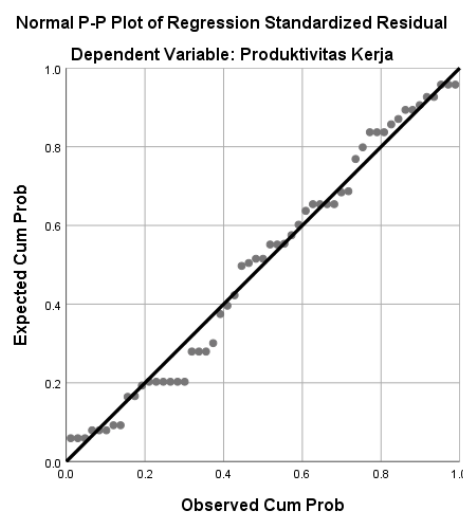
4.1.3.3 Analisis Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan analisis grafik Probability Plot, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal searah mengikuti garis diagonal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas Menggunakan P-Plot :

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja, Disiplin kerja, Keselamatan kerja dan

produktivitas kerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Untuk lebih meyakinkan bahwa data terdistribusi normal digunakan juga uji statistik dengan non parametrik Kolmogorov-Sminorv dengan melihat jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data terdisitribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17760548
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.080
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data yang di olah, 2024

Berdasarkan uji kolmogrov smirnov yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas ini adalah sebesar 0.076 lebih besar dari 0.05. Artinya dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini data berdistribusi normal sehingga tidak terjadi masalah Normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut hasil dan pembahasan uji Multikolinearitas:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.144	6.949
	Disiplin kerja	.102	9.823
	Keselamatan Kerja	.118	8.486
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Hasil Uji Asumsi klasik (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel

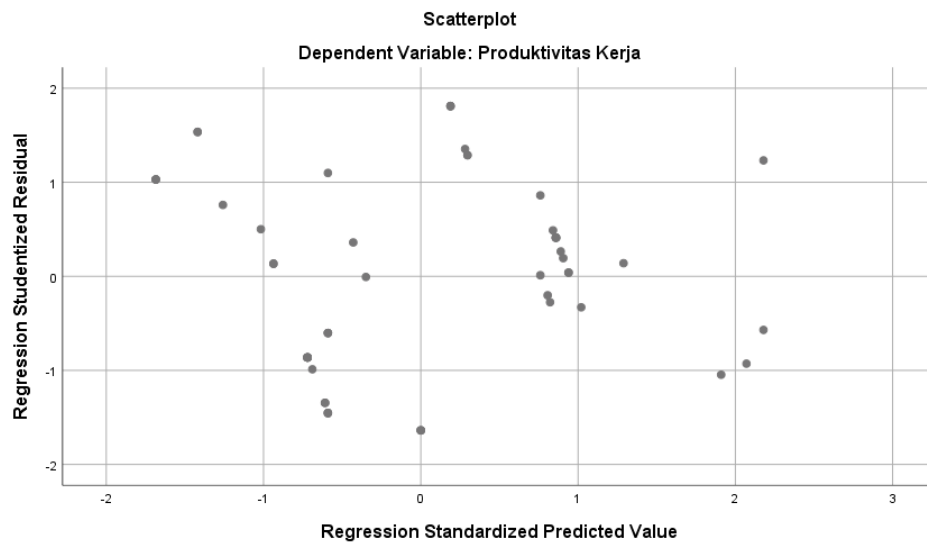
independen karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terjadi disimilaritas dari satu peninjauan ke peninjauan yang lain. Dimana ikhtisar untuk uji heteroskedastisitas yaitu (Ghozali, 2006) :

1. bila ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka meyakinkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastis.

Selain dengan menggunakan diagram scatterplot, cara lain untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan Uji Park. Uji Park dapat dilakukan dengan meregresikan logaritma natural residual kuadrat dengan variabel independen dan variabel independen dengan perkalian (Udayani,2013). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot dan uji Park dapat dilihat pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.10 berikut.

Gambar 4.3**Scatterplot**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan Gambar 4.3 dari gambar diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pada persamaan regresi penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dimana titik-titik menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Untuk memperkuat hasil di atas dilakukan uji park yaitu meregresikan variabel bebas terhadap nilai Ln residual kuadrat. Jika regresi menghasilkan nilai signifikansi $t > 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji park:

Tabel 4.15
Hasil Uji Park

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.221	1.748		1.843	.071
	Beban Kerja	-.180	.123	-.510	-1.464	.149
	Disiplin kerja	.134	.149	.373	.900	.372
	Keselamatan Kerja	-.071	.173	-.157	-.407	.686
a. Dependent Variable: LN_RES						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa uji park menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, dengan demikian asumsi tidak ada heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.1.3.4 Uji Persamaan Regresi

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 25. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.572	.907		5.043	.000
	Beban Kerja	-.083	.064	-.103	-1.309	.197
	Disiplin kerja	.433	.077	.526	5.614	.000
	Keselamatan Kerja	.583	.090	.564	6.481	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda diatas, model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Konstanta = 4.572

Beban Kerja = -0.083

Disiplin Kerja = 0.433

Keselamatan Kerja = 0.583

Kemudian hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

Produktivitas Kerja = $4.572 - 0.083X_1 + 0.433X_2 + 0.583X_3 + \varepsilon$

Keterangan :

1. Nilai konstanta sebesar 4.572 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa, apabila variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Keselamatan Kerja (X_3) dianggap

konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0), maka konstanta akan tetap sebesar 4.572.

2. Koefisien Beban Kerja (X1) sebesar -0.083 dengan arah hubungannya negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja akan diikuti oleh penurunan Produktivitas Kerja sebesar 0.083 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.433 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0.433 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien Keselamatan Kerja (X3) sebesar 0.583 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Keselamatan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0.583 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.3.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini variabel bebas berjumlah tiga yaitu Beban Kerja, disiplin kerja dan Keselamatan Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas, maka uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Terkait dengan penggunaan metode uji regresi linier berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2),. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis :

1. Uji secara parsial (Uji-t)

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan α sebesar 0,05. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Bila nilai signifikansi t dari Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh.
- b) Bila nilai signifikansi t dari Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh.

Tabel 4.17
Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.572	.907		5.043	.000
	Beban Kerja	-.083	.064	-.103	-1.309	.197
	Disiplin kerja	.433	.077	.526	5.614	.000
	Keselamatan Kerja	.583	.090	.564	6.481	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan 2 sisi

dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ atau $55 - 4 = 51$, diperoleh t tabel sebesar 2,007.

Hasil uji t pada tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t -hitung variabel Beban Kerja (X_1) sebesar -1,309 berpengaruh secara negatif dan signifikansi sebesar $0.197 > 0.05$. Hipotesis ditolak karena $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-1.309 < 2.007$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian Asnora dalam jurnal ECOBISMA (2020), ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima tidak selalu memengaruhi produktivitas secara langsung, tergantung pada faktor lain seperti budaya organisasi dan disiplin kerja.
- b. Nilai t -hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 5.614 berpengaruh secara positif dan signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$. Hipotesis diterima karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5.614 > 2.007$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian Novita Purnama Sari dan tim (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Pemuka Manis Indah, Lampung, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas

- c. Nilai t-hitung variabel Keselamatan Kerja (X3) sebesar 6,481 berpengaruh secara positif dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hipotesis diterima karena t-hitung $>$ t-tabel ($6.481 > 2.007$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian Brilian Swastika, Pipid Ari Wibowo, dan Zaenal Abidin (2022). Mereka menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi sebesar 57,4%. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian nabati di PT. Air Mancur.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.461	3	522.820	356.065	.000 ^b
	Residual	74.885	51	1.468		
	Total	1643.345	54			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Disiplin kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil Uji F di atas dapat diketahui bahwa F tabel sebesar 2.78, nilai F hitung sebesar 356.065 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($356.065 > 2.78$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan hipotesis diterima yang artinya, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara simultan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Hidayat , Gatot Wijayanto , Marzolina (2021) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh , Kabupaten Kampar” menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja memberikan Pengaruh Secara Simultan kepada Produktivitas Kerja karyawan di PTPN V PKS Sei Galuh.

3. Uji Determinasi (R^2)

Tujuan dari Koefisien Determinasi R^2 adalah untuk mengukur besar persentase besarnya variabel dependen. Koefisien ini disebut juga koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.212
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin kerja, Keselamatan kerja				

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,954 atau 95,4%. Nilai Adjusted R^2 tersebut mendekati satu berarti maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban kerja, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja sebesar 0,954 atau 95,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 95,4\% = 4,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.2 Pembahasan

Berikut ini ada 3 bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (nilai t -hitung = -1.309, signifikansi = 0.197). Hal ini berarti bahwa peningkatan beban kerja tidak secara langsung menurunkan produktivitas kerja karyawan di PT. Panca Bahari Makmur. Meskipun beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, dampaknya terhadap produktivitas kerja tidak selalu jelas dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain seperti kemampuan individu dalam mengelola stres atau dukungan dari manajemen.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tertinggi mengenai beban kerja menunjukkan bahwa 50.91% responden merasa beban kerja sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang diberikan, sementara hasil terendah memperlihatkan hanya 36.36% responden merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja mereka tidak cukup sesuai dengan waktu yang tersedia.

Selanjutnya, dalam hal produktivitas kerja, hasil tertinggi menunjukkan bahwa sebanyak 54.72% responden merasa didukung oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Di sisi lain, hasil terendah menunjukkan bahwa hanya 31.25% responden merasa dapat bekerja efisien tanpa membuang waktu. Dengan demikian, perbandingan ini memperlihatkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, produktivitas kerja masih dapat dipertahankan selama terdapat dukungan yang memadai dari perusahaan dan adanya manajemen waktu yang baik.

Secara umum, beban kerja yang terlalu tinggi cenderung berdampak negatif terhadap produktivitas jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu yang baik atau dukungan yang memadai dari perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dirasakan cukup tinggi, produktivitas

karyawan masih dapat dipertahankan. Hal ini mungkin disebabkan oleh budaya kerja yang kuat atau sistem kerja yang sudah terstruktur dengan baik di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novi Rukhviyanti, Ambarwati (2020) yang mengatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan menolak penelitian yang dilakukan oleh Satria Pratama (2021) yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Panca Bahari Makmur (nilai t -hitung = 5.614, signifikansi = 0.000). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Disiplin kerja yang baik mencakup berbagai aspek seperti kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

Jika dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik sebesar 43.64% terjadi ketika karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja, dan didukung ketika karyawan tidak pernah melanggar peraturan perusahaan dengan angka 41.82%. Di samping itu, hasil penelitian mengenai produktivitas kerja dinilai baik sebesar 54.72% ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan produktif. Sehingga dari hasil

tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, baik perusahaan maupun karyawan akan memperoleh manfaat yang signifikan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja.

Selain itu, disiplin kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada gilirannya mendukung pencapaian target produktivitas secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa kedisiplinan tinggi dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan memiliki korelasi yang signifikan dengan produktivitas kerja yang lebih baik.

Disiplin kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, di mana setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Ketika karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menjaga keharmonisan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu tetapi juga pada produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita Purnama Sari , Husna Purnama , Maria Elina (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pemuka Manis Indah Di Lampung” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002) yang menyatakan bahwa bila karyawan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai karena kedisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.

4.2.3 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai t-hitung = 6.481, signifikansi = 0.000). Hal ini menandakan bahwa semakin baik kondisi keselamatan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Keselamatan kerja yang baik mencakup lingkungan kerja yang aman, pelatihan keselamatan yang memadai, serta perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Jika dilihat dari hasil penelitian, keselamatan kerja yang baik dinilai cukup signifikan dalam mendukung produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari 45.45% karyawan yang merasa lebih produktif ketika merasa lingkungan kerja mereka aman dari risiko kecelakaan, serta 40.00% karyawan yang lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan karena tersedianya alat pelindung diri yang memadai.

Selain itu, produktivitas kerja dinilai baik sebesar 54.72% ketika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan adanya perlindungan terhadap keselamatan kerja, karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa adanya rasa khawatir terhadap risiko kecelakaan. Kesimpulannya, keselamatan kerja yang terjamin memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang aman menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, yang memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil kuisioner tertinggi menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang baik berkorelasi langsung dengan produktivitas, karena karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien tanpa terganggu oleh kekhawatiran akan risiko bahaya di tempat kerja.

Ketika karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus, tanpa khawatir akan risiko kecelakaan atau cedera. Hal ini memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi keselamatan kerja buruk, karyawan mungkin merasa cemas atau terganggu, yang dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas mereka.

Lebih lanjut, komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja juga mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan moral dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilindungi, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika Glorya Lumenta, Riane Johnly Pio, Sofia A.P. Sambul (2021) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas” menyatakan Hasil penelitian menemukan secara parsial terdapat pengaruh keelamatan kerja terhadap produktivitas kerja.

4.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Panca Bahari Makmur ($F\text{-hitung} = 356.065$, signifikansi = 0.000). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas produktivitas kerja sebesar 95,4% ($R^2 = 0.954$), yang berarti bahwa sebagian besar produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja.

Namun, meskipun beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas, pengaruh tersebut tidak signifikan secara parsial. Sebaliknya, disiplin kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menandakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu lebih fokus pada peningkatan disiplin kerja dan keselamatan kerja, sementara pengelolaan beban kerja perlu dilakukan dengan hati-hati agar tidak menjadi faktor penghambat.

Kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal di mana karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Beban kerja yang dikelola dengan baik juga dapat mendukung produktivitas, meskipun tidak secara langsung menjadi faktor penentu utama dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Hidayat , Gatot Wijayanto , Marzolina (2021) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh , Kabupaten Kampar” menyatakan bahwa Secara simultan hasil menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PKS Sei Galuh PTPN V Tapung.