

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT GARIS HARMONI**

SKRIPSI

Oleh:

NURIL HIKMATUL LAILI

NIM: G73215026



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nuril Hikmatul Laili

NIM : G73215026

Fakultas/Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan**

Kesehatan Keja (K3), serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Garis Harmoni”

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 September 2019

Saya yang menyatakan,



Nuril Hikmatul Laili
NIM. G73215026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nuril Hikmatul Laili NIM. G73215026 ini telah diperiksa dan disetujui untuk di munaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

Pembimbing



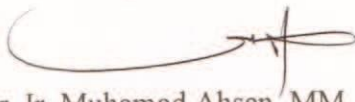
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM
NIP: 196806212007011030

PENGESAHAN

Skripsi ini ditulis oleh Nuril Hikmatul Laili NIM. G73215026 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

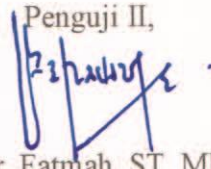
Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



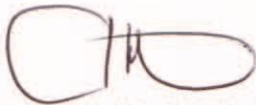
Dr. Ir. Muhamad Ahsan. MM
NIP. 196806212007011030

Penguji II,



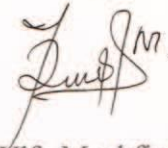
Dr. Fatmah, ST, MM
NIP. 197507032007012020

Penguji III,



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin., Ph.D
NIP. 196703111992031003

Penguji IV,



Rahma Ulfa Maghfiroh, S.E., M.M
NIP. 198612132019032009

Surabaya, 25 September 2019
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,




H. Ali Arifin, MM.
196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nuril Hikmatul Laili
NIM : G73215026
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail address : nurilhikmah750@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garis Harmoni

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Oktober 2019

Penulis

Nuril Hikmatul Laili

manajer karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai oleh perusahaan. dan akan menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan mampu berproduktivitas tinggi. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang optimal. Disiplin karyawan bisa dilihat dari daftar hadir karyawan dalam setiap harinya seperti ketepatan jam kerja, jam pulang dan menggunakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan misalkan, dalam perusahaan manufaktur karyawan harus datang tepat waktu, taat peraturan saat jam kerja.

Pada dasarnya karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting keberadaanya pada setiap sendi operasional perusahaan. karena sumber daya manusia adalah aset utama penggerak operasiaonal perusahaan maka dari itu setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang professional, terpercaya, tekun, dan memiliki kompetensi yang baik adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja peneliti untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni dengan ditemukannya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai peraturan jam kerja. Mereka ada yang mengatakan bahwa menjadi karyawan produksi di PT Garis Harmoni tidaklah harus datang tepat waktu yang terpenting adalah bisa memenuhi target produksi. Dan diperkuat oleh Yurista Labudo

b. Pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

c. Perlengkapan.

Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.

d. Prosedur

Prosedur adalah upaya perusahaan dalam memberikan langkah atau cara-cara menggunakan peralatan pada tempat kerja.

e. Tempat penyimpanan barang

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

f. Wewenang pekerjaan

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

g. Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ALLO JAYA	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja. - Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. -Metode penelitian kuantatif. - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitiannya - Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan

				<p>sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.</p>	
2.	Sri Wahyuningsih	<p>Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. DWI LESTARI NUSANTARA</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja</p>	<p>- Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja. - Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. -Metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>- Objek penelitiannya - Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi</p>

			karyawan.	- Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	kepastakaan
3.	Nining Wahyuni, Dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KUTAI TIMBER INDONESIA	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja	- Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja. - Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. -Metode penelitian	- Objek penelitiannya - Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan

			karyawan.	kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	kuisisioner dan studi kepustakaan
4.	Feni Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Provinsi	Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja.	-Variabel bebas yang digunakan sama yaitu Disiplin KerjaPegawai - Satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan.	-Objek penelitian terdahulu yakni pegawai atau kantor dinas sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur.

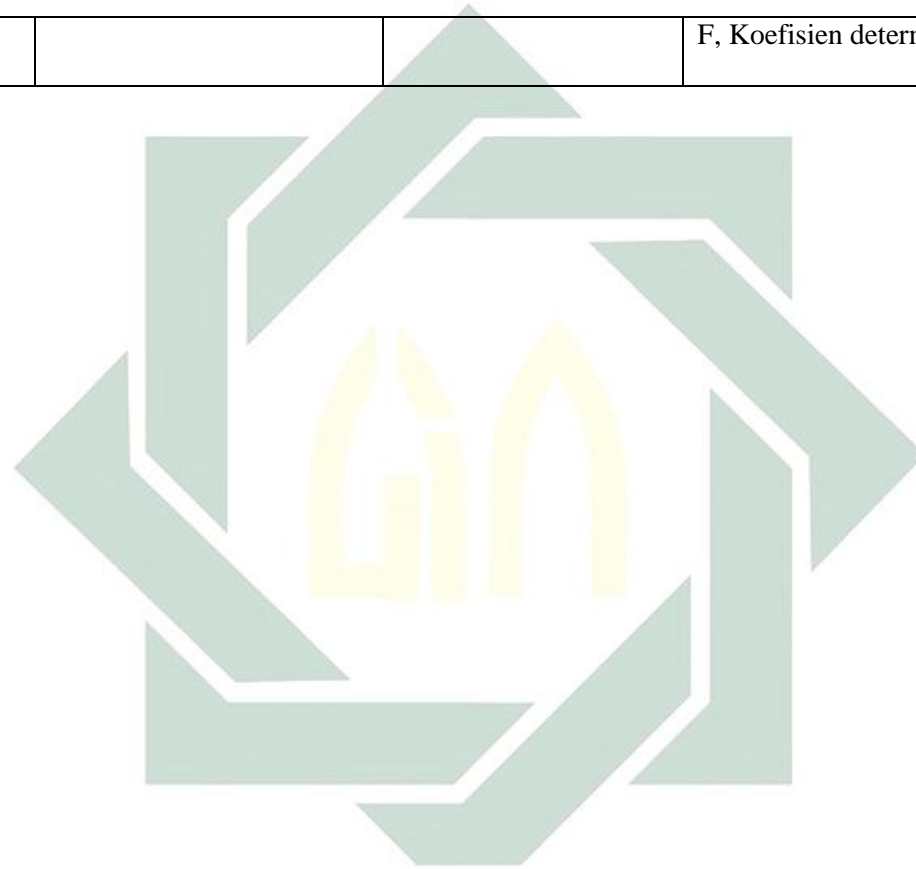
		Kalimantan Timur.		<p>-Metode Penelitian Kuantitatif</p> <p>- Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.</p>	<p>- Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni.</p> <p>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.</p>
5.	Delliang Pansiang, dkk. (2017)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan (K3) dan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di	Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan baik secara parsial dan simultan	-Satu variabel bebas yang digunakan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan	<p>-Objek Pnelitian</p> <p>-Responden penelitian adalah Karyawan di PT. Garis Harmoni.</p> <p>- Responden yang</p>

			terhadap produktivitas kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> -sartu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan. - Metode penelitian kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi. 	<p>digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garis Harmoni.</p> <p>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.</p>
6.	Agustin Ana Desmonda (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh	-Satu variabel bebas yang sama yaitu Lingkungan	-Objek penelitian terdahulu yakni pegawai

		<p>Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Samarinda.</p>	<p>signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satu variabel terikat yang sama yaitu Produktivitas kerja karyawan. - Metode penelitian Kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi 	<p>atau kantor dinas sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni. - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.
--	--	--	--	---	---

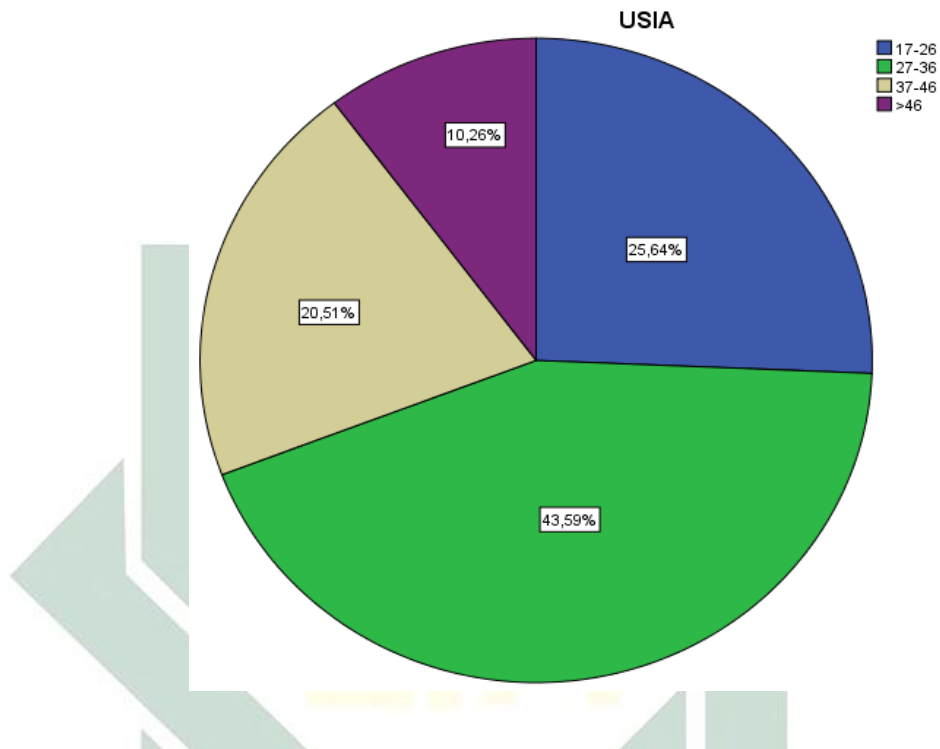
7.	Prasetyo Harvy Budiharjo, dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. AIR MANADO.	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Dua variabel bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja. - Satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan. - Metode penelitian Kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji regresi linier, Uji T, Uji 	<ul style="list-style-type: none"> -Objek penelitian -Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni. - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisisioner dan studi kepustakaan.
----	--	--	---	--	---

				F, Koefisien determinasi	
--	--	--	--	--------------------------	--

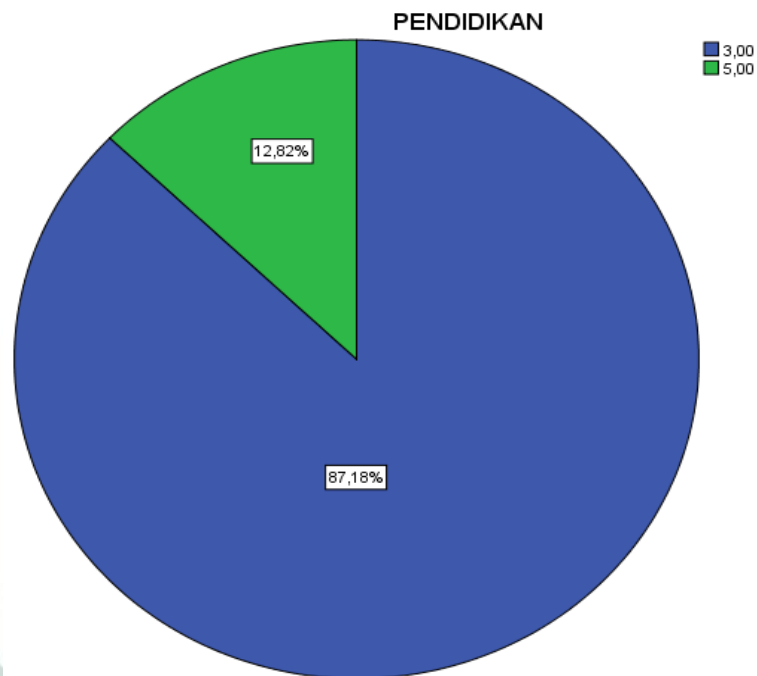


Gambar 4.6

Data Usia Responden



Dan dari data 39 responden, saat melakukan penelitian di PT Garis Harmoni terdapat 12 responden yang berusia < 26 tahun dengan jumlah presentase 26%, dan ada 17 orang yang berusia antara 27-36 tahun dengan jumlah presentase 44%, dan 7 orang dengan usia 37-46 tahun dengan jumlah presentase 20%, 3 orang berusia >46 tahun dengan presentase 10%. Kesimpulannya bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak oleh karyawan memiliki usia 27-36 tahun.

Gambar 4.7**Data Pendidikan Responden**

Pada penelitian ini data angket dari 39 responden terlihat bahwa karyawan di PT Garis Harmoni Surabaya terdapat beberapa tingkatan pendidikan mulai dari tingkatan SMA/Sederajat dengan jumlah 31 dengan presentase 87%, sedangkan sisanya yaitu pendidikan S1 dengan jumlah 8 orang dengan presentase 13%. Kesimpulannya bahwa karyawan yang bekerja di PT Garis Harmoni Surabaya merupakan lulusan SMA/Sederajat.

b. Uji Multikolinieritas**Tabel 4.7****Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0.969	1.031
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	0.969	1.032
Lingkungan Kerja (X3)	0.997	1.003

Dilihat dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.969 dan nilai VIF 1.031, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai tolerance 0.969 dan nilai VIF 1.032, serta variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.997 dan VIF 1.003. jadi kesimpulannya, tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF atau nilai Tolerance $> 0,1$.

b. Uji t

Tabel 4.10**Hasil Uji t**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,642	8,350		2,472	,018
	DISIPLIN	-,095	,154	-,082	-,615	,542
	K3	,078	,097	,107	,802	,428
	LINGKUNGAN	1,055	,228	,607	4,629	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

a.) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis harmoni.

Dasar pengambilan keputusan yang akan digunakan adalah :

H_1 diterima, jika nilai signifikan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel.

H_1 ditolak, jika nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel.

Dari tabel 4.10 telah diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0.542 > 0.05$ atau nilai t hitung $-0.615 < t$ tabel 1.689 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti disiplin

component dan bagian produk Coating Asembling finishing sejumlah 39 orang. Hasil dari analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis yakni dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 23.

Sebelum masuk pada pembahasan hasil analisis dalam serangkaian uji, hasil dari rekapitulasi karakteristik responden mulai dari Jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir hingga jabatan atau bagian. Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan karyawan PT Garis Harmoni Surabaya berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 29 responden dengan persentase 74%. Dari gambar 4.6 sudah bisa dilihat bahwa karyawan PT Garis Harmoni Surabaya berusia antara 27-36 tahun dan jumlah presentase 44% atau berjumlah 17 responden dari total 39 responden. Dilihat dari gambar 4.7 untuk masa kerja, perusahaan ini mayoritas adalah karyawan lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah persentase 87% atau sebanyak 31 responden. Berdasarkan gambar 4.8 dapat dilihat bahwa karyawan PT Garis Harmoni ada dua jabatan atau bagian yaitu bagian kantor dan bagian gudang. Bagian kantor dengan jumlah 19 orang dengan presentase sebanyak 19%, sedangkan untuk sisanya yaitu bagian gudang dengan jumlah 20 orang dengan jumlah presentase 20%. Jadi kesimpulannya, karyawan yang bekerja di PT Garis Harmoni Surabaya lebih banyak yang bekerja pada bagian gudang.

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garis Harmoni Surabaya

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,542 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung sebesar -0,615, maka variabel bebas disiplin kerja dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa peraturan atau ketentuan yang dibuat oleh perusahaan kepada karyawan PT Garis Harmoni, dalam hal ini bisa dikatakan bahwa disiplin kerja tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut alasan mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena karyawan PT Garis Harmoni beranggapan bahwa disiplin kerja yang sudah mereka terapkan di dalam perusahaan terkadang secara sengaja atau tidak sengaja mereka pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan sudah dibuat oleh perusahaan mengenai disiplin waktu, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dokter dan, pulang lebih awal. Dalam hal ini, PT Garis Harmoni akan memberikan peringatan atau sanksi tegas bagi karyawan yang selalu melanggar tata tertib perusahaan karena upaya dalam menaati peraturan tidak perlu didasarkan oleh rasa takut atau terpaksa akan tetapi, harus adanya kesadaran pada setiap individu. Selain itu, karyawan PT Garis Harmoni berpendapat bahwa peraturan yang sudah di buat tidak didadalam disiplin kerja apabila karyawan sudah melanggar

Sedangkan perlengkapan yang wajib bagi karyawan saat berada di lingkungan kerja seperti pemakaian helm dan sepatu safety.

K3 dikatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni karena mereka berpendapat bawa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak selalu dibutuhkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Seperti karyawan bagian produksi, hampir setiap hari mereka harus bekerja didalam lingkungan yang penuh dengan bahan-bahan berat seperti besi agar tidak terinjak langsung oleh kaki akan tetapi masih ada karyawan PT Garis Harmoni yang tidak memakai peralatan safety saat berada pada lingkungan kerja. sebenarnya pekerjaan ini harus benar-benar di perhatikan sesuai dengan prosedur yang sudah di berikan oleh perusahaan. Selain itu dalam proses pengelasan dan pengecatan besi karyawan sangat dianjurkan untuk memakai alat pelindung seperti masker dan kacamata untuk mencegah terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan akan tetapi masih banyak yang melanggar peraturan mengenai K3. Dalam hal ini, menjadi sebuah tantangan khususnya karyawan yang berada dibagian produksi karena harus tetap berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun diantara mereka masih ada yang lalai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) tidak hanya diwajibkan bagi karyawan produksi akan tetapi bagi semua karyawan PT Garis Harmoni baik karyawan yang bekerja di dalam kantor maupun karyawan yang

pemotongan besi, setiap hari karyawan harus bekerja dengan lingkungan kebisingan yang ditimbulkan oleh suara mesin pemotong besi dan dilakukan di dalam suhu ruangan yang panas. Ini merupakan tantangan khusus bagi karyawan produksi PT Garis Harmoni untuk meningkatkan dan bisa mempertahankan produktivitas kerjanya.

Selain itu juga, karyawan juga berpendapat bahwa tempat penyimpanan barang bagi karyawan produksi masih belum ada, sehingga saat karyawan masuk kedalam lingkungan kerja mereka dapat meletakkan barang-barang pribadi seperti tas dan sandal tidak pada tempatnya. Maka dari itu, alangkah baiknya PT Garis Harmoni bisa memberikan lemari khusus karyawan untuk penyimpanan barang sebelum masuk pada lingkungan kerja. Sehingga karyawan tidak merasa khawatir untuk menyimpan barang berharga seperti dompet dll. Dan jika dilihat dari tempat parkir karyawan peneliti melihat langsung bahwa PT Garis Harmoni sudah memberikan tempat parkir yang aman bagi semua karyawan, sehingga kendaraan tidak usah diragukan lagi keamanannya selama berada pada lingkungan kerja.

Hasil analisis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian relevan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

dilihat dari tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mereka terima dari perusahaan bahwa karyawan PT Garis Harmoni memang sangat diwajibkan oleh perusahaan untuk memakai alat pelindung kerja. Mereka menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah di terima merupakan sebuah kewajiban yang harus di lakukan oleh semua karyawan demi keamanan saat berada didalam lingkungan kerja. Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Peneliti merasa bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Garis Harmoni masih jauh dengan harapan perusahaan. Jadi untuk tahun berikutnya diharapkan PT Garis Harmoni bisa mencapai targte yang sudah diharapkan sebelumnya.

Pada penelitian ini, yang akan menjadi pertimbangan guna memberikan keterangan mengenai variabel apa saja yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil dari kuisisioner yang sudah di jawab oleh responden, peneliti melihat motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan masih kurang maksimal seperti memberikan bonus dalam bentuk uang tambahan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaanya sebelum waktu yang sudah ditentukan, selain itu perusahaan juga bisa memberikan penghargaan khusus bagi karyawan yang sudah setia bekerja pada perusahaan PT Garis Harmoni lebih dari 2 tahun, sehingga mereka beranggapan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kinerja antara karyawan lama dengan karyawan baru. Jadi

