

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat krusial dalam operasional bisnis. Dalam konteks rumah sakit, sebagai contoh bisnisnya, peran mereka sangatlah vital, dan bisnis tersebut akan menghadapi kesulitan mencapai tujuan-tujuannya tanpa mereka. Mereka yang menjadi pendorong kemajuan perusahaan, karena mereka memiliki karyawan yang berkompeten, berbakat, dan penuh semangat. Sumber daya manusia saat ini memiliki nilai yang sangat tinggi, yang seringkali sulit untuk diukur secara moneter. (Mandani, 2020),(Fauzi, Ali, et al., 2023).

Manusia memiliki pikiran, emosi, dan tujuan pribadi, faktor tenaga kerja menjadi yang paling unik dan sangat khusus jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Apabila manajemen perusahaan dapat mengelola dengan baik dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien, tenaga kerja yang termotivasi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan jaminan sosial, akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan produktivitas, yang akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia sangat memegang peranan yang penting untuk mencapai keinginan inti bisnis, sehingga langkah-langkah yang direncanakan harus diambil untuk meningkatkan kinerja mereka menurut. Hal ini penting mengingat bahwa mengikuti dan memperluas sumber inspirasi untuk menjalankan berbagai jenis kegiatan bisnis adalah hal yang diharapkan.(Ali et al., 2020),(Malayu & Hasibuan, 2020),(Kabakus & Kara, 2019)

Rumah sakit adalah entitas yang memberi pelayanan dalam hal kesehatan dan memiliki peran sosial yang penting selain fungsi khususnya. Bagian integral dari kerangka layanan medis adalah rumah sakit darurat yang melayani beragam jenis pasien. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, rumah sakit perlu menggunakan sumber daya

berkualitas tinggi, dan diharapkan bahwa mereka dapat mengoptimalkan produk atau layanan yang dihasilkan dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut. Kesehatan memegang peran sentral dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Perlu diingat bahwa keberhasilan rumah sakit sebagian besar bergantung pada sumber daya manusianya.(Radito, 2019),(Putra, 2019).

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan yang beroperasi di Kota Bekasi adalah Rumah Sakit Umum Satria Medika. Rumah Sakit Umum Satria Medika memiliki visi utama, yaitu "Menjadi rumah sakit yang mengedepankan pelayanan kesehatan bermutu bagi masyarakat Bekasi." Misi mereka mencakup fokus pada "Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, pelayanan yang memberi prioritas pada keamanan pasien dan kepuasan pelanggan." Mereka juga memiliki motto yang menyatakan, "Sahabat Anda Menuju Sehat (*Your Partner To Be Healthy*)."(Sawitri et al., 2019),(Masydzulhak et al., 2020).

Kualitas hasil pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Satria Medika sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus meningkatkan produktivitas kerja guna memastikan kelangsungan organisasi dan perkembangan individu. Dalam konteks ini, peningkatan efisiensi kerja para tenaga medis merupakan kunci untuk memberikan dukungan yang sesuai guna meningkatkan kepercayaan pasien.(Harismasakti & Suparna, 2022)

Masalah produktivitas tenaga kerja sangat relevan dengan pencapaian tujuan perusahaan, terutama ketika dilihat dari jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, perusahaan menghadapi kendala dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang diinginkan. Produktivitas adalah parameter yang digunakan untuk mengukur keefektifitasan suatu pekerjaan. Perbandingan (rasio) antara hasil produksi (output) dengan semua masukan yang ada secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran

efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara output dan input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk mental. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kerja yang bermalasan ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya, adalah faktor yang menghambat kemajuan yang semestinya dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. (Atifudin et al., 2020), (Mandani, 2020)

$$\text{Produktivitas Keseluruhan} = \frac{\text{Input Keseluruhan}}{\text{Output Keseluruhan}}$$

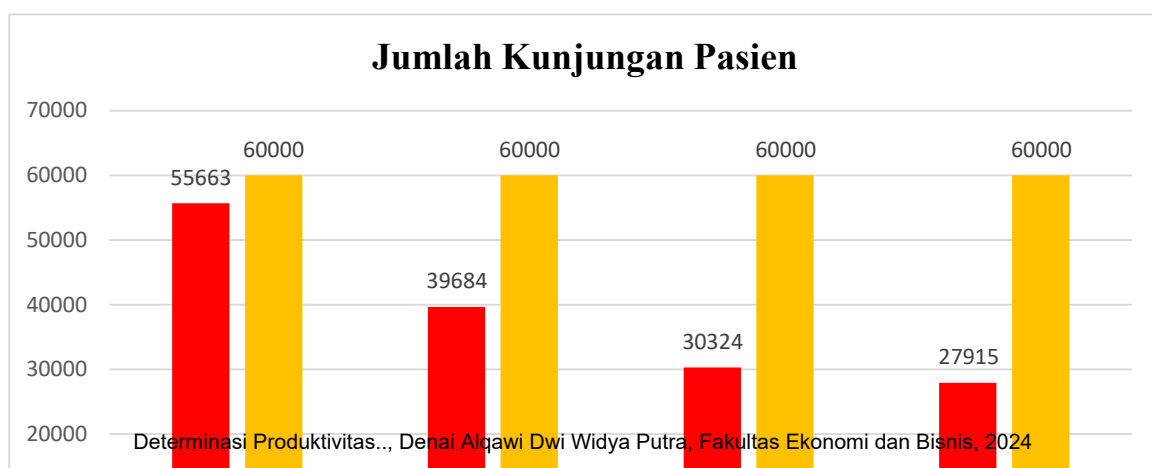
Jika kita lihat dari *research Gap* penelitian ini adalah timbul karena ada perbedaan hasil riset. Perbedaan tersebut berkaitan dengan teori-teori dan kerangka pemikiran pada riset-riset sebelumnya dimana Terdapat kelemahan, keterbatasan atau sesuatu yang kurang pada teori maupun kerangka pemikiran sebelumnya. Kemudian Peneliti mengambil langkah-langkah proaktif dengan menyesuaikan kondisi penelitian secara dinamis dan berkelanjutan. Strategi yang digunakan termasuk : Menambah kerangka pemikiran berdasarkan peneliti terdahulu baik berupa moderating maupun intervening, Menggunakan teori yang banyak digunakan di bidang lain, kemudian diuji pada kajian peneliti Terangkan bagaimana hal tersebut dapat dikaitkan bidang kajian Menggunakan kerangka pemikiran yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya tetapi menerangkannya dengan menggunakan teori dengan mengambil satu kerangka pemikiran dan diuji pada bidang kajian peneliti, menguji beberapa mediasi atau mengkaji mediator/moderator baru. (Ali, Wahono, et al., 2023)

Strategi mengatasi *Research gap* pada penelitian ini antara lain; 1) Merumuskan gap teoritis penelitian dalam operasional variabel, 2) Merumuskan gap kerangka konseptual, 3) Menambahkan teori bila tidak ada dalam penelitian sebelumnya, 4) Membuat problem solving

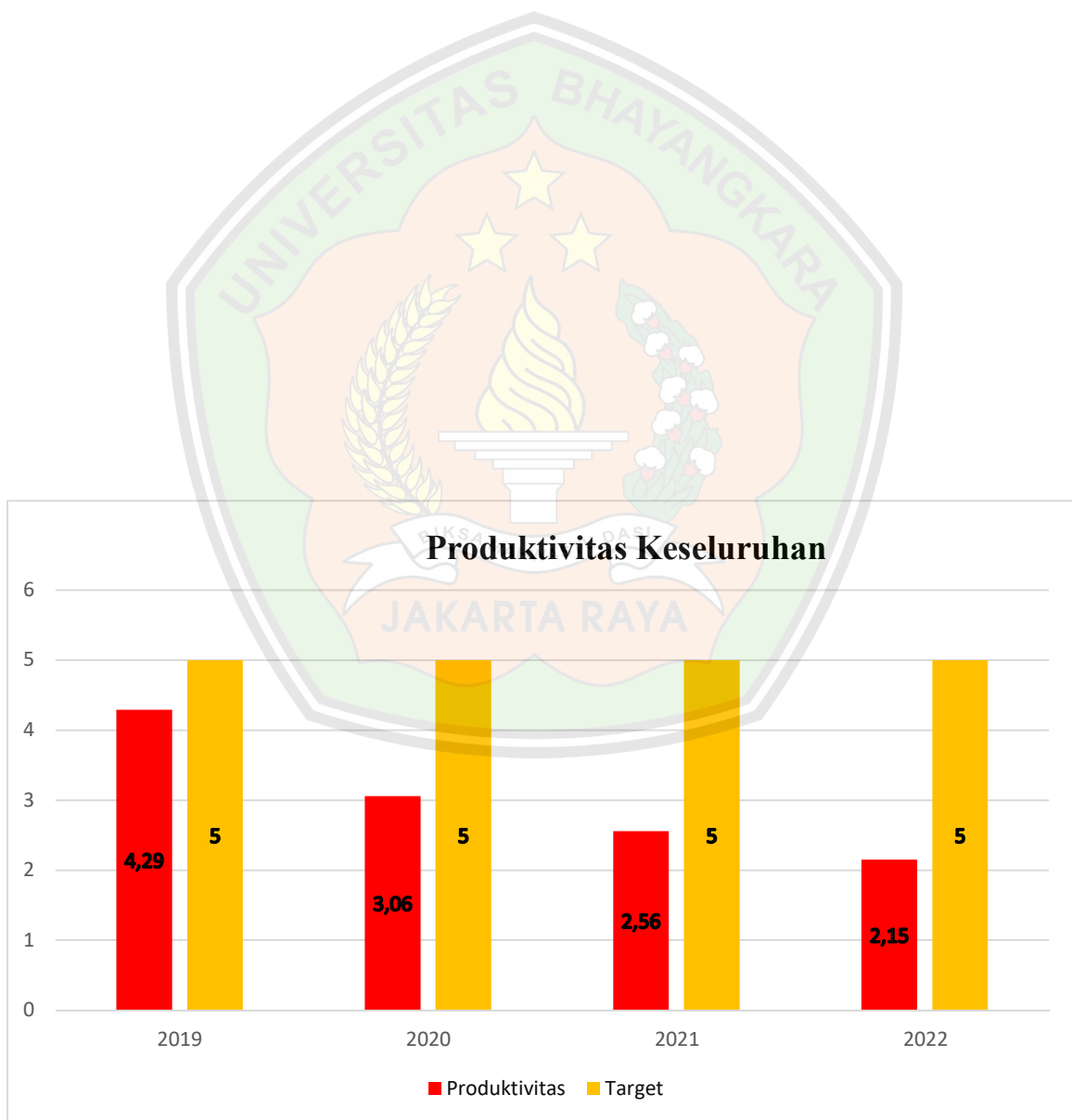
sesuai dengan kondisi objek penelitian, 5) Membuat kuat teori yang tadinya dipandang lemah, 6) Rujukan teori penelitian di konstruk dengan teori perpustakaan yang lebih reliabel, 7) Membuat jelas konsep yang meragukan agar mudah diterima oleh peneliti-peneliti berikutnya dan menambah atau mengurangi teori atau devinisi atau batasan guna membuat jelas dan terang arah dan tujuan serta maksud penelitian 8) Memberikan devinisi yang lebih jelas terhadap konsep yang masih meragukan.(Fauzi, Ali, et al., 2023),(Zahara et al., 2019)

Berdasarkan temuan kekurangan informasi dalam penelitian ini, yang terkait dengan hasil pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Satria Medika, dapat disimpulkan bahwa ada beragam faktor yang memengaruhi pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meningkatkan produktivitas kerja sebagai upaya untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan perkembangan individu anggota stafnya. Dalam konteks ini, peningkatan yang wajar dalam efisiensi kerja staff kesehatan menjadi hal yang penting, dengan harapan dapat memberikan dukungan yang memadai untuk memperkuat kepercayaan pasien.(Putra, 2019),(Maryani et al., 2021)

Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan dengan pencapaian tujuan dan dilihat dari Output yaitu jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap dibagi input yaitu jumlah jam kerja seluruh karyawan dan jumlah seluruh karyawan. Semakin tinggi nilai produktivitas keseluruhan, semakin efisien rumah sakit dalam menghasilkan output yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Kendala yang dihadapi perusahaan adalah ketidakmampuannya mencapai produktivitas tenaga kerja.(Fauzi, Harsono, et al., 2023),(Atifudin et al., 2020)



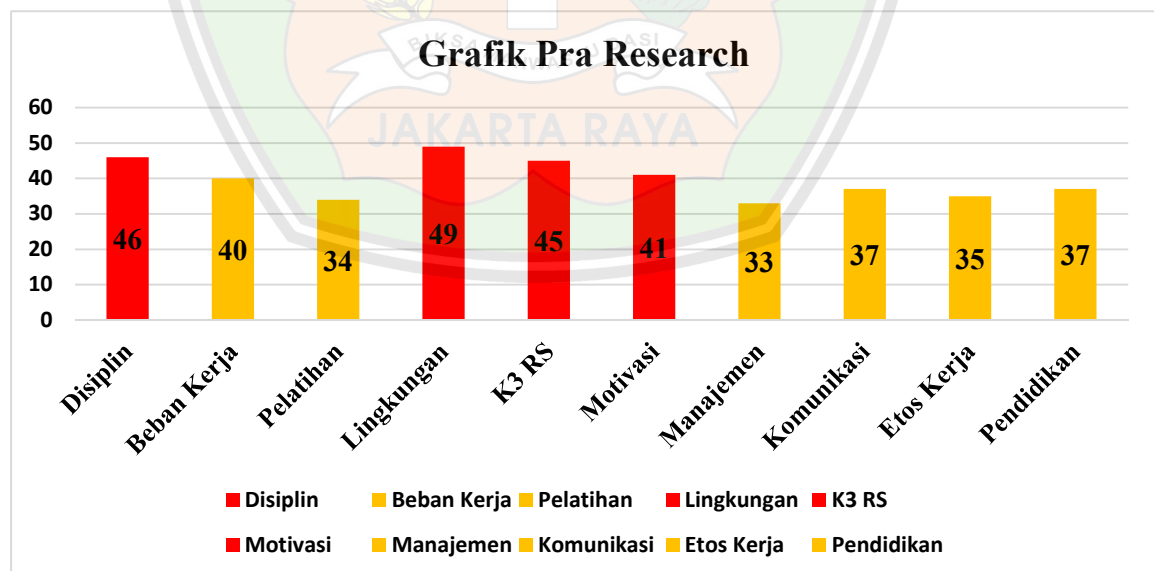
**Gambar 1. 1 Jumlah Kunjungan**



**Gambar 1. 2 Produktivitas Keseluruhan**

Dilihat dari gambar 1.2 bahwa angka produktivitas staff tenaga medis Rs.Satria Medika pada periode Tahun 2019 – 2022 pada setiap tahunnya mengalami angka produktivitas yang cenderung menurun dari target. Setiap tahun menunjukkan angka, pada tahun 2019 memperoleh hasil produktivitas sebesar 4.29, pada tahun 2020 memperoleh hasil produktivitas sebesar 3.03, pada tahun 2021 memperoleh hasil produktivitas sebesar 2.33, pada tahun 2022 memperoleh hasil produktivitas sebesar 2.15.

Baik buruknya produktifitas kerja staff tenaga medis di Rs.Satria Medika dipengaruhi oleh beberapa faktor, peneliti juga melakukan Pra Research penelitian dilakukan terhadap 10 (sepuluh) indikator Sumber Daya Manusia (SDM) di Rs.Satria Medika. Kegiatan ini dilakukan untuk menentukan dan mengukur pencapaian produktifitas kerja. Serta sejauh mana motivasi kerja, K3 dan lingkungan dapat mempengaruhi masalah utama. Berdasarkan hasil Variabel pilihan yang telah disiapkan oleh peneliti didapat 10 faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tenaga kesehatan di Rs. Satria Medika, yaitu : (Fauzi, Pratiwi, et al., 2023), (Susanti, 2022), (Fauzi, Ali, et al., 2023)



Gambar 1. 3 Pra Research

Dari gambar 1.3 menunjukkan bahwa hasil pra research ini dari 10 (sepuluh) indikator Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempengaruhi produktifitas kerja di Rs.Satria Medika

terdapat 3 faktor yang dominan yaitu variabel lingkungan dengan skor tertinggi 1 (pertama), disiplin dengan skor tertinggi 2 (kedua) dan K3RS dengan skor tertinggi 3 (ketiga) kemudian disusul oleh variabel Motivasi yang kemudian oleh peneliti dijadikan variabel intervening dalam meningkatkan produktifitas kerja tenaga kesehatan Rs.Satria Medika. Adapun responden dipilih 10 sampel tenaga kesehatan dari 3 (tiga) perawat instalasi gawat darurat (IGD) , 3 (tiga) dari petugas kefarmasian dan 4 (empat) analis Laboratorium. Faktor-faktor ini yang mewakili permasalahan yang dihadapi oleh mereka yaitu disiplin, lingkungan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Sehingga penulis memutuskan untuk mengembangkan permasalahan yang telah didapat untuk dijadikan dalam penelitian. Bobot nilai diperoleh dari Pra survei ini sesuai pilihan para Responden. Kategori nilai sebagai berikut ; **angka 5 = Sangat berpengaruh, angka 4 = Berpengaruh, angka 3 = Cukup berpengaruh, angka 2 = Kurang berpengaruh, angka 1 = Tidak berpengaruh**, Jumlah yang diperoleh dari angka tersebut yang lebih besar, maka variabel tersebut yang dipilih jadi bahan penelitian. Dalam mengidentifikasi gap target di Rs.Satria Medika dapat mengetahui sejauh mana riset gap dengan peneliti terdahulu dan sejauh mana hasil yang didapat dari penelitian untuk bisa diambil manfaat dalam penelitian berikutnya.(Fauzi, Ali, et al., 2023)

Produktivitas kerja yang representatif dipengaruhi oleh banyak variabel, antara lain disiplin kerja, tanggung jawab, kata terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat kerja, dll. Oleh karena itu, agar para pemimpin bisnis dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, mereka harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya.(A. A. A. P. Mangkunegara, 2019)

Disiplin adalah langkah yang diprakarsai oleh para eksekutif untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang hierarkis. Sementara itu disiplin kerja adalah alat yang digunakan direksi untuk berbicara dengan perwakilannya agar mereka mengubah cara mereka berperilaku dan bekerja sehingga Ini membantu orang menjadi lebih sadar dan siap untuk

mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku di organisasi mereka. Dari penilaian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kerja yang dilakukan oleh pengurus perkumpulan untuk melakukan atau menyelesaikan pilihan atau aturan yang harus dipatuhi oleh setiap agen tanpa memandang.(Azwar, 2021),(Astuti & Rahardjo, 2021)

Disiplin menyangkut cara manusia berperilaku dan merupakan bagian penting dari manajemen, disiplin berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Disiplin adalah pola pikir mental seseorang atau kelompok yang secara keseluruhan harus mengikuti/mematuhi semua peraturan/keputusan yang telah ditetapkan. Situasi ini menunjukkan bahwa jam kerja masih belum dimanfaatkan secara maksimal. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri maupun variabel lain, seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, sikap kerja keras, rezeki dan kesejahteraan, tingkat gaji, tempat kerja dan kerangka kerja, pensiun yang didukung pemerintah, peluang pencapaian eksekutif, disiplin kerja. Karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan komponen penting dari manajemen, disiplin memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut penjasandisiplin adalah sikap mental seseorang atau sekelompok orang yang selalu mau mengikuti atau menaati semua keputusan atau aturan. Disiplin kerja memiliki komponen : 1. Kehadiran, 2 Ketaatan pada peraturan kerja, 3. Ketaatan pada standar kerja, 4.Tingkat kewaspadaan tinggi, 5. Bekerja etis.(Radito, 2021),(Nur Arifa & Muhsin, 2020)

Penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja, tempat kerja, dan pensiun yang dibiayai pemerintah terhadap efisiensi kerja perwakilan rumah sakit ”Dr. Yap” Yogyakarta dengan masing-masing mempunyai T. Sig. yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, disiplin kerja, tempat kerja, dan pensiun yang didukung pemerintah memberikan kontribusi 41,5% dalam efisiensi kerja, sedangkan kelebihan 58,5% dipahami oleh berbagai elemen.(Radito, 2019)

Pekerja rumah sakit mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang sehat, masalah disiplin harus ditangani bersamaan dengan lingkungan kerja. Karena karyawan di Rs. Satria Medika merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan akurat, sehingga semangat kerja meningkat. Bahkan, pekerja akan merasa canggung jika tempat kerja tidak stabil, dalam hal ini kacau dan tidak efisien dan mereka akan kelelahan atau kehilangan minat dalam pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Grhasia Propinsi DIY “ disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan RS Grhasia. Dimana komitmen tempat kerja dalam mempengaruhi efisiensi kerja perwakilan regulator di Klinik Grhasia Yogyakarta sebesar 35,1%.(Kuncorowati & Putra Herliansyah, 2020)

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ). Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja di RS (K3RS) perlu ditetapkan untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja di rumah sakit. Demi terciptanya jaminan keselamatan kerja maka diperlukan pelayanan strategis yang profesional serta prosedur kerja yang tetap, tidak hanya tergantung pada peraturan-peraturan yang mengayominya dan finansial yang diberikan, melainkan banyak faktor yang harus ikut terlibat, diantaranya adalah pelaksanaan organisasi. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pelaksanaan K3 di RS dapat dinilai dari keefektivitasan organisasi K3 tersebut.(Dwi Permadi & Budi Helpiastuti, 2022)

Sesuai Standar Pelayanan Rumah Sakit dan instrumen akreditasi Rumah Sakit, rumah sakit juga wajib melaksanakan dan mengembangkan program K3RS. Pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja”. Sehubungan dengan pasal di atas, pengawas

lingkungan kerja di rumah sakit medis memiliki komitmen untuk memberi kesenjangan atas kesehatan serta keamanan tenaga kerja mereka. Salah satunya adalah melalui upaya kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Seperti yang diterapkan Rs. Satria Medika perusahaan ini menerapkan program bekerja sehat dan aman seperti salah satu contohnya yaitu patuh cuci tangan dan mengutamakan memakai Alat Pelindung Diri (APD) disaat bekerja menangani pasien atau sampel-sampel yang berasal dari pasien. (Ivana et al., 2022), (Ukhisia Gloria Bella & dan hidayat arif, 2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul “ Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja “ dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa program K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika diimplementasikan secara utuh, dalam artian tidak hanya menitikberatkan pada satu bagian saja. (Kaligis et al., 2021)

Faktor motivasi sebagai variabel pengarah dimana motivasi dapat memediasi unsur-unsur yang mempengaruhi efisiensi atau produktifitas pekerja. motivasi adalah bermacam-macam kekuatan energi yang dimulai baik dari dalam maupun luar orang dengan memulai mentalitas dan memutuskan struktur, arah, dan kekuatannya. Motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Akibatnya, motivasi adalah keadaan yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu secara sadar. Jika kata “motivasi” dikaitkan dengan “karyawan” atau “pegawai”, maka motivasi dapat dipahami sebagai suatu dorongan baik yang berasal dari karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. (Ali & Prayetno, 2020), (Caissar et al., 2022)

Dorongan ini kemudian dapat diterapkan pada kinerja karyawan dalam perusahaan guna mencapai tujuan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan.. Penelitian terdahulu menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Disiplin, Keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan dan produktifitas karyawan. (Susanti,

2022), (Firmandari, 2021), (Putra, 2019)

Sesuai dengan uraian latar belakang yang disajikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengukuran produktifitas karyawan dengan judul “ Determinasi Produktifitas kerja melalui Motivasi : Analisis Lingkungan, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga kesehatan Rs.Satria Medika ”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan pemaparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengukuran produktifitas karyawan dengan melihat dari sisi Determinasi Produktifitas kerja melalui Motivasi : Analisis Lingkungan, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga kesehatan Rs.Satria Medika. Maka masalah yang terjadi pada karyawan RS. Satria Medika diidentifikasi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja belum berpengaruh terhadap motivasi karyawan .
2. Disiplin belum berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) belum berpengaruh terhadap motivasi karyawan .
4. Lingkungan belum berpengaruh terhadap produktifitas karyawan .
5. Disiplin belum berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) belum berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
7. Faktor motivasi belumberpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
8. Faktor motivasi kerja belum terbukti memediasi lingkungan terhadap produktifitas kerja karyawan.
9. Faktor motivasi kerja belum terbukti memediasi disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan .
10. Faktor motivasi kerja belum terbukti memediasi keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktifitas kerja karyawan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan pada tenaga medis di RS. Satria Medika sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi karyawan ?
4. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan ?
5. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktifitas karyawan ?
6. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktifitas karyawan ?
7. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan ?
8. Apakah faktor motivasi kerja terbukti memediasi lingkungan terhadap produktifitas kerja karyawan ?
9. Apakah faktor motivasi kerja terbukti memediasi disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan ?
10. Apakah faktor motivasi kerja terbukti memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktifitas kerja karyawan ?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian di RS. Satria Medika adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahuidisiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahuiKeselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
4. Untuk mengetahuilingkungan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

5. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
6. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
7. Untuk mengetahui faktor motivasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.
8. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja terbukti memediasi lingkungan terhadap produktifitas kerja karyawan.
9. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja terbukti memediasi disiplin terhadap produktifitas kerja karyawan.
10. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja terbukti memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktifitas kerja karyawan.

## **1.5 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep teori tentang pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ( K3), Lingkungan Kerja terhadap produktifitas karyawan dan motivasi sebagai variabel intervening.

### **b. Manfaat praktis**

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan perbandingan dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian sejenis. Bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan melatih diri dalam memecahkan masalah secara ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya tentang analisa manajemen sumber daya manusia.

### **c. Manfaat lainnya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan penelitian ini serta sebagai sarana informasi dari

pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Tugas Akhir**

Adapun penelitian ini dapat menjadi terarah dan lebih sistematis, maka penulis membuat sistematika penulisan dengan membaginya menjadi lima (5) bab dan terdapat sub bab. Adapun sistematika penulisan pada peneliti sebagai berikut

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada BAB I berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Pada BAB II berisi teori seperti pengertian dan definisi yang didapat dari kutipan bukudan jurnal yang memiliki keterkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature yang ada hubungannya dengan penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada BAB III berisi kerangka penelitian, desain penelitian, definsisi dan pengukuran variable, tehnik pengumpulan data, serta tehnik analisa data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB IV berisi penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, karateristik responden, deskripsi data dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN**

Pada BAB V berisikan kesimpulan hasil penelitian, dan saran kepada para pihak yang memperoleh manfaat dari penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**