

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu mencari keuntungan dalam kegiatan operasional. Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan atau pekerja yang ada di dalamnya. Karyawan berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan dan merupakan perencana serta pengelola seluruh aktivitas dalam perusahaan. Karyawan merupakan tulang punggung suatu perusahaan dan mempunyai pemikiran, perasaan, dan cita-cita yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Apabila sikap yang ditanamkan positif maka akan menghasilkan hal yang baik bagi perusahaan dan menjadikannya lebih baik.

Perusahaan di era globalisasi harus mampu beradaptasi terhadap tuntutan perubahan yang sangat cepat. Salah satu perubahan ini adalah banyaknya teknologi yang hadir untuk beradaptasi dengan kebutuhan bisnis. Namun, kami menemukan bahwa peran teknologi membutuhkan orang-orang yang berkualitas dan berbakat. Tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Selain teknologi, peran sumber daya manusia sebagai ujung tombak bisnis sangat dibutuhkan karena manusia merupakan elemen terpenting yang memegang peranan vital dalam bisnis (Nugroho & Haryono, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena peran karyawan sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan. Sebab, agar bisa menguntungkan dan berkelanjutan, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan proses produksinya serta kualitas pelayanannya

kepada pelanggannya. Permasalahan yang muncul apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik adalah rendahnya produktivitas pegawai.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas karyawannya. Produktivitas merupakan indikator utama kemajuan suatu perusahaan. Karyawan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk memberikan pelayanan yang lebih efisien merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya (Wahuni et al., 2018). Apabila produktivitas tenaga kerja karyawan baik maka akan dihasilkan sejumlah karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga produktivitas tenaga kerja karyawan perusahaan akan lebih tinggi, serta mendapat keuntungan bagi perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan topik yang sangat penting terutama untuk rencana pengembangan perusahaan. Pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang sesuai harapan. Produktivitas ialah indikator utama untuk peningkatan industri, sebab perkembangan produktivitas bisa meningkatkan secara pesat perekonomian industri. Industri harus bisa menjaga dan mendukung produktivitas karyawannya secara maksimal demi terbentuknya tujuan sebuah industri. Minimnya produktivitas kerja ialah suatu kondisi yang memerlukan perhatian lebih karena berisiko mempengaruhi kualitas dan kuantitas industri (Rosento et al., 2021). Produktivitas kerja mewakili mutu dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan (Wibowo dkk, 2022).

Suatu perusahaan tentunya penting untuk menjalankan aktivitasnya dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawannya dan mencapai hasil yang optimal. Hal Ini bertujuan agar sumber daya manusia yang tersedia disebuah perusahaan dapat berpartisipasi maksimal dengan

tujuan pelaksanaan suksesi perusahaan. Dalam mengendalikan sumber daya manusia pentingnya keberadaan manajemen yang dapat berpartisipasi dalam mengolah sumber daya secara terstruktur, jitu dan praktis (Wahyuni et al., 2018).

Produktivitas merupakan faktor utama bagi perkembangan sebuah perusahaan, sehingga kenaikan produktivitas pada seluruh komposisi perusahaan merupakan suatu cara untuk mengembangkan dengan pesat pertumbuhan ekonomi dalam perusahaan tersebut. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan produktivitas semua karyawannya sehingga mampu bersanding dengan perusahaan lain karena bisa memproduksi secara efisien beberapa barang dan jasa (Rosento et al., 2021). Pegawai dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan output (barang atau jasa) yang diinginkan dalam jangka waktu yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan karena mampu melaksanakan pekerjaan karyawan dengan baik.

Karyawan tidak lagi dipandang sebagai kewajiban di era sumber daya manusia melainkan sebagai aset bagi organisasi. Hal serupa juga terjadi pada pekerja PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara yang merupakan salah satu penghasil kelapa sawit umumnya di Indonesia khususnya di Aceh Utara. Perusahaan ini bergerak pada kelapa sawit. Sebagai perusahaan yang mengejar tujuan tersebut, kami memerlukan profesionalisme dan produktivitas operasional yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terus mengembangkan bisnisnya dan berupaya meningkatkan produktivitas internal, termasuk kinerja pengelolaan sumber daya manusia. Manajer diharapkan dapat bertindak lebih efektif dan efisien dengan mendukung sumber daya manusia perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Pengaplikasian program keselamatan dan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan menjadi bahan utama yang beresiko cukup besar, peningkatan dan progres sebuah sistem mampu mendorong perusahaan beroperasi lebih baik lagi dan akan berdampak positif bagi para karyawan, afeksi yang cukup dari perusahaan dapat membuahkan suatu kepuasan dalam bekerja, sehingga akan sangat baik kedepannya jika fasilitas, sarana maupun jaminan keselamatan dan kesehatan ini semakin di perhatikan dalam sebuah perusahaan atau industri (Hasibuan et al., 2023).

Keselamatan kerja adalah suatu pola pikir dan usaha dalam menjaga jasmani dan rohani seorang tenaga kerja secara terkhusus, dengan budaya yang diperoleh bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan makmur (Suriyanti & Wahyudi, 2020). Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sinature et al., 2022). Keselamatan kerja mengacu pada perlindungan pekerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Bahaya keselamatan mencakup aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan listrik, luka, memar, keseleo, patah tulang, kehilangan anggota tubuh, dan hilangnya penglihatan atau pendengaran. Keselamatan kerja merupakan situasi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya, situasi aman berasal dari dalam ataupun dari luar. Lingkungan internal melalui kemampuan seseorang dalam menjaga diri, kalau dari lingkungan luar nya yaitu bahaya yang terjadi dari luar dirinya (Prastyana, 2021). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Widaningrum, 2019) (Astutik & Dewa, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, (2023), juga menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesehatan kerja berarti menjamin masyarakat kerja berada pada tingkat kesehatan fisik dan mental yang setinggi-tingginya melalui upaya pencegahan dan pengobatan penyakit-penyakit umum serta penyakit dan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Pemeliharaan kesehatan sosial. Kesehatan di tempat kerja merupakan topik penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

Program kesehatan yang baik memberikan manfaat materi kepada karyawan, sehingga mereka cenderung bekerja lebih lama karena tingkat ketidakhadiran mereka lebih sedikit dan mampu bekerja di lingkungan yang lebih nyaman. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja penting bagi pekerja karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang memadukan unsur manajemen, ketenagakerjaan, kondisi kerja dan lingkungan untuk meminimalkan angka kecelakaan. Program kesehatan kerja merupakan suatu hal penting yang wajib ada dan harus terus di kontrol oleh pihak perusahaan. Karena dengan terciptanya program kesehatan yang bagus dapat membantu karyawan secara optimal, sehingga karyawan akan bekerja lebih rajin dengan keadaan bekerja yang aman, dan akan membuat loyalitas para karyawan meningkat pada perusahaan (Suriyanti & Wahyudi, 2020). Menurut Tajuddin & Nurnajamuddin, (2022) mengatakan bahwa “Program kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti, (2023), menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya faktor ketiga adalah lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang berkaitan dengan lembaga atau kekuatan yang berada di luar organisasi dan secara potensial dapat mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara

langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik untuk Anda memberi Anda ketenangan pikiran dan membantu Anda bekerja lebih baik dan bekerja secara optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja maka pegawai akan bekerja dengan baik.

Keadaan lingkungan kerja dinilai memadai jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sehat, optimal, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menciptakan hubungan yang positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Dzahabiyah et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan, dan rasa puas ini akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan. Dengan kata lain, ini adalah keadaan di mana karyawan merasa positif dan puas dengan pekerjaan dan kenyamanannya.

Dalam rangka menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pekerja untuk bekerja, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ardhianti & Susanty, 2020). Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu dari beberapa variabel yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan tempat kerja memiliki potensi untuk membentuk bagaimana seseorang berperilaku saat bekerja. Dengan kata lain, kondisi yang melingkupi seorang individu ketika mereka sedang bekerja, termasuk unsur-unsur fisik dan non - fisik, merupakan lingkungan kerja (Tarigan et al., 2022).

Ketika lingkungan fisik melingkupi tuntutan kreatif pekerjaan, kepuasan lebih tinggi dan niat berpindah lebih rendah. Keadaan lingkungan kerja dinilai memadai jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sehat, optimal, nyaman, dan aman. Lingkungan fisik yang buruk dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap penyakit, lebih cepat stres, sulit berkonsentrasi, dan berkinerja lebih buruk.

Kenyamanan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, antara lain seberapa panas, seberapa baik sirkulasi udara, seberapa ramai, seberapa bersih, dan seberapa keras. Antara lain, Pemeliharaan prasarana fisik, misalnya, seperti selalu menjaga kebersihan, pencahayaan yang memadai, ventilasi, musik yang sehat, dan tata letak yang nyaman dapat berkontribusi pada tempat kerja yang nyaman (Tarigan et al., 2022). Menurut penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan Tarigan et al., (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Dzahabiyah et al., 2024).

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang berbakat, namun yang terpenting, mereka bersedia bekerja keras dan mencapai hasil pekerjaan yang sempurna. Keahlian, kompetensi, dan ketrampilan yang dimiliki sumber daya manusia tidak ada nilainya bagi suatu organisasi jika tidak mau bekerja keras dengan kecakapan, kompetensi, dan ketrampilan yang dimilikinya.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) merupakan salah satu pabrik dari tiga PKS yang dimiliki PT.Perkebunan Nusantara I, yang terletak di Desa Cot Girek, Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara, Provinsi Aceh, sekitar 385 KM ke arah Utara Kota Banda Aceh. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dibangun sejak tahun 1991. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) milik PT.Perkebunan Nusantara I merupakan perusahaan yang cukup besar yang berpusat di Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan. Produk utama industri perkebunan adalah kelapa sawit. Dalam operasionalnya, perusahaan mengelola sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) atau minyak sawit mentah.

Berdasarkan observasi awal penulis lakukan jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) bagian Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara I, Cot Girek, Aceh Utara sebanyak 148 karyawan. Dapat diketahui penulis menemukan permasalahan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang maksimal dan efisien, yakni terdapat kecelekaan kerja pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) bagian pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara yang dapat dibagi menjadi 2 tingkatan yaitu ringan dan berat. Rekapitulasi kecelekaan kerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) bagian pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara dalam 6 tahun terakhir sejak tahun 2019 sampai 2024. Jenis kecelekaan kerja ringan seperti terpeleaset, terjatuh akibat lantai yang licin, kurang fokusnya karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena mengantuk, tidak memakai alat pelindung diri yang sering menyebabkan terbentur kepala secara langsung pada tiang-tiang besi pabrik. Adapun jenis kecelekaan berat, seperti terjadinya kecelekaan kerja pada karyawan pada saat akan memperbaiki mesin yang rusak namun, dikarenakan lingkungan kerja yang berisik terjadinya kesalahan komunikasi sehingga mengakibatkan terjepitnya salah satu karyawan yang bertugas untuk memperbaiki mesin pengolahan yang rusak. Sehingga mengakibatkan keretakan dan tergesernya tulang pinggul dan lutut. Yang kedua terjadinya kecelekaan pada saat bekerja yang mengakibatkan terputusnya jari salah satu karyawan yang sedang bertugas sehingga memberikan dampak cacat permanen pada karyawan. Dengan adanya kejadian ini perusahaan dapat di klaim buruk atas kejadian kecelekaan kerja di area kerjanya. Perusahaan cenderung menganggap permasalahan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab karyawan semata, padahal penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan dan seluruh karyawan.

Kecelakaan kerja terutama disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia berhubungan dengan perilaku tidak aman akibat pengabaian terhadap peraturan dan ketentuan kerja. Di sisi lain, kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja atau peralatan kerja yang tidak aman, namun hal ini lebih sering terjadi dibandingkan faktor manusia. Kecelakaan kerja sering terjadi karena ulah manusia akibat interaksi langsung dengan alat produksi dan mesin yang digunakan. Kebanyakan pekerja mengalami kecelakaan kerja karena kelalaiannya dalam bekerja, misalnya bekerja di bawah beban yang tergantung, bekerja pada tempat yang kurang aman, kurangnya cahaya ruangan, bekerja pada malam hari, dan tidak menggunakan alat pelindung diri seperti helm, sepatu, masker dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menemukan adanya fenomena atau masalah utama dari keselamatan kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan kajian lebih detail untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun permasalahan lain yang terkait dengan keselamatan kerja adalah adanya karyawan yang tidak memakai seragam kerja lengkap serta Alat Pelindung Diri (APD) yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini merupakan salah satu kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, karena dapat membahayakan diri ketika terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Penggunaan alat pelindung diri bertujuan untuk menghindari cedera ketika bekerja dengan memakai alat pelindung diri dengan lengkap dapat membantu untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Kesehatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Suatu perusahaan bisa dikatakan efisien jika karyawannya itu sendiri bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesehatan kerja sangat penting

diperhatikan perusahaan guna untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pencahayaan yang buruk (gelap) dapat mengakibatkan karyawan cepat lelah dan penglihatan tidak jelas sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, suara bising pada mesin pabrik yang terdengar cukup keras sehingga dapat mengakibatkan komunikasi sesama karyawan kurang baik, dampak negative dari suara bising juga dapat mengakibatkan kerusakan pada pendengaran karyawan. Serta bau limbah pabrik yang menyengat juga dapat membahayakan kesehatan karyawan dan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menemukan adanya fenomena atau masalah utama dari kesehatan kerja yang berhubungan langsung dan perantara terhadap pengaruh signifikan pada rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan kajian lebih detail sehingga dapat mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun selain keselamatan kerja dan kesehatan kerja faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan efisien apabila karyawannya merasakan sehat dan nyaman. Fenomena yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) bagian Pengolahan pada PT. Nusantara I Cot Girek Aceh Utara dinilai kurang optimal ditandai dengan adanya beberapa fasilitas yang disediakan belum tersedia, area khusus merokok yang masih sembarangan, dan kebisingan sangat mengganggu karena seluruh area kerja berada dalam satu ruangan. Kurang memenuhi kebutuhan karyawan seperti, tempat kerja terlalu tertutup, kurangnya fasilitas AC (*Air Conditioner*), peralatan komputer dan jaringan internet/Wi-Fi kurang, ruang kerja kurang luas, masih banyaknya karyawan yang merokok pada ruangan kerja, dan sirkulasi udara kurang maksimal.

Tentu saja hadirnya berbagai jenis masalah dapat menimbulkan ketidak nyamanan bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, memperlambat atau menghambat produktivitasnya dalam mencapai pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan (Hartawan & Lemiya, 2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan et al., 2022), juga mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menemukan adanya fenomena atau masalah utama dari lingkungan kerja fisik yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan kajian lebih detail untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek, Aceh Utara.

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai hak atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik yang aman dan sejahtera. Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan harus sangat diperhatikan demi kelangsungan produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) bagian Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara terkait dengan **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara?
3. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui kesehatan kerja dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan fisik terhadap produktivitas karyawan adalah:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis khususnya mengenai pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Aceh Utara.
2. Sebagai tanda referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara.
2. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan membuat kebijakan, terutama mengenai keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek Aceh Utara.