

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
SURVEYOR INDONESIA (MINERAL DAN BATUBARA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi
Manajemen



WIDYA ADHI PURNAMA
2012511027

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI
JAKARTA
2016**



ABSTRAK

Kesehatan dan Keselamatan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara)*. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui program kesehatan dan keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan *PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara)*.

Penelitian dilakukan di *PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara)* dengan mengambil 60 pegawai sebagai sample penelitian yang dihitung dengan menggunakan Sensus, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Analisis regresi sederhana dan analisis ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T dan Uji F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu 1. (X1) memiliki pengaruh Positif terhadap (Y). Dengan koefisien regresi (X1) sebesar $b_1 = 0.363$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0.001$. karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.001 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. 2. (X2) memiliki pengaruh positif terhadap (Y). Dengan koefisien regresi (X2) sebesar $b_2 = 0.380$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0.002$. karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.002 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. 3. (X1) dan (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap (Y). Hal ini dikarenakan nilai $R \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima.

Berdasarkan hasil temuan maka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya mendukung program-program yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan kerja.

Kata kunci :

Program Kesehatan, Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT serta shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan kami nabi Muhammad SAW karena atas rahmat pertolongan dan lindungannya serta ridhonya maka skripsi dengan judul “PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR INDONESIA (MINERAL DAN BATUBARA)” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi STIE IPWIJA.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staff PT. SURVEYOR INDONESIA
5. Citivitas Akademika STIE IPWIJA
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan do'a

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat.

Jakarta, 10 Maret 2016

Widya Adhi Purnama



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN ORISINALITAS..... i

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ABSTRAK iii

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang..... 1

1.2. Perumusan Masalah..... 4

1.3. Tujuan Penelitian..... 4

1.4. Manfaat Penelitian..... 5

1.5. Sistematika Penulisan..... 6

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori 7

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 7

2.1.2. Pengertian Manajemen 8

2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.4. Pengertian Kesehatan 10



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.5. Pengertian Keselamatan	11
2.1.6. Pengertian Produktivitas	11
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3. Kerangka Pemikiran	18
2.4. Hipotesis	19
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.2. Disain Penelitian.....	20
3.3. Definisi Variabel dan Operasional Variabel	21
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	22
3.4.1. Populasi	22
3.4.2. Sampel	23
3.4.3. Metode Sampling	24
3.5. Metode Pengumpulan Data	25
3.5.1. Penelitian Primer atau Lapangan (<i>Field Research</i>)	25
3.5.2. Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>)	25
3.6. Instrumentasi Variable Penelitian.....	26
3.6.1. Uji Validitas	26
3.6.2. Uji Reliabilitas	27
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	28
3.7.1. Metode Analisis	28
3.7.2. Pengujian Hipotesis	29



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian.....	34
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2.	Karakteristik Responden	37
4.1.3.	Hasil Uji IBM SPSS Statistic 23 Validitas dan Reliabilitas	41
4.1.4.	Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov Test)	45
4.1.5.	Analisis Data	46
4.1.6.	Uji Koefisien Determinan	46
4.1.7.	Uji F hitung	47
4.1.8.	Uji T hitung	48
4.1.9.	Pengujian Hipotesis	49
4.2.	Pembahasan Penelitian	52

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	54
5.2.	Saran	55

DAFTAR PUSTAKA 57

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	20
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	22
Tabel 3.3. Kategori Skala Likert	26
Tabel 4.1. Gender	39
Tabel 4.2. Usia	39
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Program Kesehatan	42
Tabel 4.5. Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja	43
Tabel 4.6. Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	44
Tabel 4.7. Uji Kolmogorov Smirnov Test	45
Tabel 4.8. Model Summary Regresi Linier Ganda Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	46
Tabel 4.9. Uji F.....	48
Tabel 4.10. Uji T	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	18
Gambar 3.1. Desain Penelitian	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Surveyor Indonesia (Persero)	36



- © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

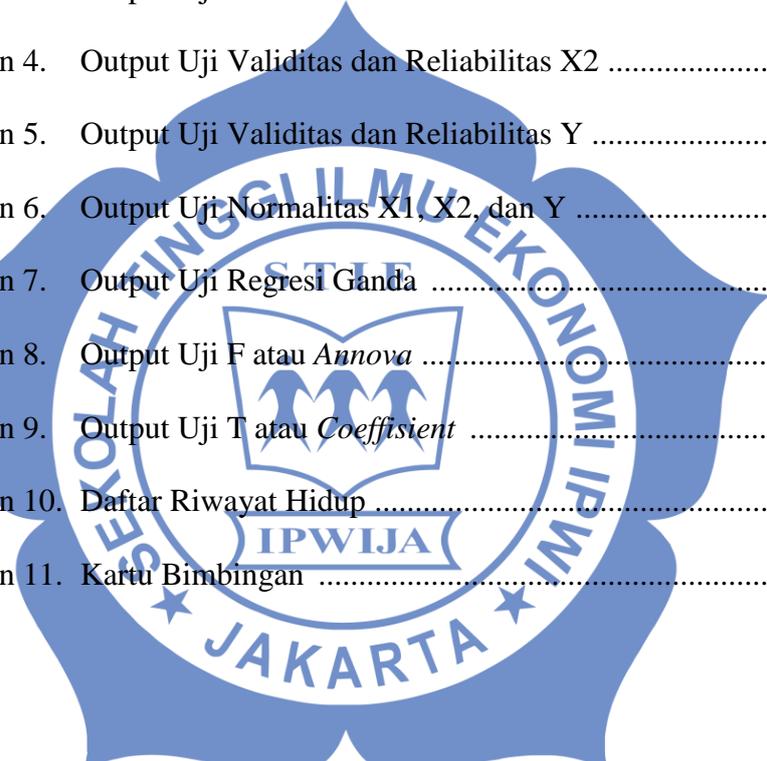


© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner	59
Lampiran 2.	Tabulasi Data Penelitian Y	63
Lampiran 3.	Output Uji Validitas dan Reliabilitas X1	65
Lampiran 4.	Output Uji Validitas dan Reliabilitas X2	66
Lampiran 5.	Output Uji Validitas dan Reliabilitas Y	67
Lampiran 6.	Output Uji Normalitas X1, X2, dan Y	68
Lampiran 7.	Output Uji Regresi Ganda	69
Lampiran 8.	Output Uji F atau <i>Annova</i>	70
Lampiran 9.	Output Uji T atau <i>Coeffisient</i>	71
Lampiran 10.	Daftar Riwayat Hidup	72
Lampiran 11.	Kartu Bimbingan	73





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah termasuk salah satu modal dalam mendirikan perusahaan, dan kontinuitas perusahaan juga di tangan para pekerjanya. Apakah para pekerja produktif atau tidak itu juga tergantung kesehatan dan keselamatan kerja yang mereka peroleh dari pelatihan-pelatihan seperti K3. Oleh karena itu terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus benar-benar memperhatikannya, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang Sumber Daya Manusia, akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan tenaga yang produktif dan bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan dan dipenuhi.

Untuk memperoleh karyawan yang berproduktif, pada langkah awal yaitu perekrutan karyawan harus benar-benar jeli dan harus professional tidak memandang keluarga, kerabat, teman, tetangga dan lain sebagainya. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga yang melakukan seluruh pekerjaan atau kegiatan operasional sehari-hari. Apabila SDM-nya tidak mampu maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal bahkan juga bisa tidak menghasilkan apapun.

Bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman sertanyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua pekerja. Lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi sosial,mental dan phisik dalam kehidupan pekerja. Kesehatan suatu lingkungan tempat kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kesehatan pekerja, seperti peningkatan moral pekerja, penurunan absensi dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat atau tidak sehat (sering terpapar zat yang bahaya mempengaruhi kesehatan) dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan pekerja, meningkatnya biaya kesehatan dan banyak lagi dampak negatif lainnya.

Pada umumnya kesehatan tenaga pekerja sangat mempengaruhi perkembangan ekonomi dan pembangunan nasional. Hal ini dapat dilihat pada negara-negara yang sudah maju. Secara umum bahwa kesehatan dan lingkungan dapat mempengaruhi pembangunan ekonomi. Dimana industrilisasi banyak memberikan dampak positif terhadap kesehatan, seperti meningkatnya penghasilan pekerja, kondisi tempat tinggal yang lebih baik dan meningkatkan pelayanan, tetapi kegiatan industrilisasi juga memberikan dampak yang tidak baik juga terhadap kesehatan di tempat kerja dan masyarakat pada umumnya.

Dengan makin meningkatnya perkembangan industri dan perubahan secara global dibidang pembangunan secara umum di dunia, Indonesia juga melakukan perubahan-perubahan dalam pembangunan baik dalam bidang tehnologi maupun industri. Dengan adanya perubahan tersebut maka konsekuensinya terjadi perubahan pola penyakit/kasus-kasus penyakit karena hubungan dengan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pekerjaan. Seperti faktor mekanik (proses kerja, peralatan), faktor fisik (panas, Bising, radiasi) dan faktor kimia. Masalah gizi pekerja juga merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan, stress, penyakit Jantung, tekanan darah tinggi dan lain-lainnya. Perubahan ini banyak tidak disadari oleh pengelola tempat kerja atau diremehkan. Atau walaupun mengetahui pendekatan pemecahan masalahnya hanya dari segi kuratif dan rehabilitatif saja tanpa memperhatikan akan pentingnya promosi dan pencegahan.

Promosi kesehatan ini dikembangkan dengan adanya Deklarasi Jakarta hasil dari konferensi Internasional Promosi Kesehatan di Jakarta bulan Juli 1997. Dengan komitmen yang tinggi Indonesia ikut berperan dalam melakukan kegiatan tersebut terutama melalui program perilaku hidup bersih yang dilakukan di beberapa tatanan diantaranya adalah tatanan tempat kerja.

Masih sangat sedikit sekali pekerja dari perusahaan mendapatkan pelayanan kesehatan keselamatan kerja yang memuaskan, karena banyak para pimpinan perusahaan kurang menghubungkan antara tempat kerja, kesehatan dan pembangunan. Padahal kita ketahui bahwa pekerja yang sehat akan menjadikan pekerja yang produktif, yang mana sangat penting untuk keberhasilan bisnis perusahaan dan pembangunan nasional. Untuk itu promosi kesehatan di tempat kerja merupakan bagian yang sangat penting di tempat kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh program kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)?
2. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)?
3. Apakah ada pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui program kesehatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)
2. Untuk mengetahui keselamatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)
3. Untuk mengetahui program kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (mineral dan Batubara)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis yaitu :

1. Manfaat skripsi bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan langkah kedepan terutama mengenai hal yang berhubungan dengan program kesehatan dan keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat skripsi bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi pembaca

Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektualisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-teman maupun penelitian lainnya yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan pustaka, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian seleksi, kriteria dan teknik seleksi, prinsip proses seleksi, dasar seleksi, penetapan jumlah pegawai, cara seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, kendala seleksi, tujuan seleksi, pengertian penempatan, latar belakang penempatan, prosedur penempatan, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penentuan penempatan karyawan, prinsip dan tujuan penempatan, kinerja, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

Bab4 Hasil dan Pembahasan, menguraikan hasil penelitian dan Pembahasan penelitian.

Bab 5 Kesimpulan dan Penutup, menguraikan kesimpulan dan saran.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada sub kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur-literatur mengenai peran sumber daya manusia, kesehatan keselamatan dan produktivitas. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005:10) ‘MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan dalam buku yang berjudul ‘Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia’ mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001:4).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengerahkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

1. **Menurut Hasibuan (2008)**, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.
2. **Sedangkan menurut Samsudin (2010)**, mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

3. *Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010), mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.*

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2005:10): “MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Sedangkan dalam buku yang berjudul “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001:4).
3. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, pengadaan, penempatan, pengembangan kompensasi.

2.1.4. Pengertian Kesehatan

Menurut Wikipedia adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan pengertian kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai “suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan”.

Pada tahun 1986, WHO, dalam Piagam Ottawa untuk promosi kesehatan, mengatakan bahwa pengertian kesehatan adalah “sumber daya bagi kehidupan

sehari-hari, bukan tujuan hidup kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.

2.1.5. Pengertian Keselamatan

Adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, keselamatan kerja menyangkut proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa (Suma'mur 1996).

2.1.6. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kemampuan para karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai harapan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut George J. Wasin produktivitas mengandung dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki. Efektivitas untuk mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Program Kesehatan PT. SURVEYOR INDONESIA (Mineral dan Batubara)

1. Teori K3

K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pengecahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

K3 adalah hal yang sangat penting bagi setiap orang yang bekerja dalam lingkungan perusahaan, terlebih yang bergerak di bidang produksi khususnya, dapat pentingnya memahami arti kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja kesehariannya untuk kepentingannya sendiri atau memang diminta untuk menjaga hal-hal tersebut untuk meningkatkan kinerja dan mencegah potensi kerugian bagi perusahaan.

Namun yang menjadi pertanyaan adalah seberapa penting perusahaan berkewajiban menjalankan prinsip K3 di lingkungan perusahaannya. Patut diketahui pula bahwa ide tentang K3 sudah ada sejak 20 (dua puluh) tahun lalu, namun sampai kini masih ada pekerja dan perusahaan yang belum memahami korelasi K3 dengan peningkatan kinerja perusahaan, bahkan tidak mengetahui aturannya tersebut. Sehingga seringkali mereka melihat peralatan K3 adalah sesuatu yang mahal dan seakan-akan mengganggu proses bekerjanya seorang pekerja. Untuk menjawab itu kita harus memahami filosofi pengaturan K3 yang telah ditetapkan pemerintah dalam undang-undang.

2. Undang-Undang K3

UU Keselamatan Kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

rencana, dan mengatur agar proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

UU Keselamatan Kerja yang berlaku di Indonesia sekarang adalah UU Keselamatan Kerja (UUKK) No. 1 tahun 1970. Undang-undang ini merupakan undang-undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja di segala macam tempat kerja yang berada di wilayah kekuasaan hukum NKRI.

Dasar hukum UU No. 1 tahun 1970 adalah UUD 1945 pasal 27 (2) dan UU No. 14 tahun 1969. Pasal 27 (2) menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti setiap warga negara berhak hidup layak dengan pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan/penyakit. UU No. 14 tahun 1969 menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana dari pembangunan. Ruang lingkup pemberlakuan UUKK dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja.

3. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:

- 1) Tempat kerja dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha.
- 2) Adanya tenaga kerja, dan
- 3) Ada bahaya di tempat kerja.



UUKK bersifat preventif, artinya dengan berlakunya undang-undang ini, diharapkan kecelakaan kerja dapat dicegah. Inilah perbedaan prinsipil yang membedakan dengan undang-undang yang berlaku sebelumnya. UUKK bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar.

4. Tujuan dan Fungsi Kesehatan, Keselamatan Kerja

Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
- 2) Mencegah, dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
- 3) Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
- 4) Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja.
- 5) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan, dan
- 6) Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Keselamatan kerja mencakup pencegahan kecelakaan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak aman dan atau tidak sehat.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Syarat-syarat kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja ditetapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

5. Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

6. Dalam hubungan kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, keselamatan kerja dinilai seperti berikut:

- 1) Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung, yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja dan lain-lain. Biaya-biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik langsung ataupun tidak langsung, cukup bahkan kadang-kadang terlampau besar sehingga bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- 2) Analisa kecelakaan secara nasional berdasarkan angka-angka yang masuk atas dasar wajib lapor kecelakaan dan data kompensasinya, dewasa ini seolah-olah relatif rendah dibandingkan dengan banyaknya jam kerja tenaga kerja.
- 3) Potensi-potensi bahaya yang mengancam keselamatan pada berbagai sektor kegiatan ekonomi jelas dapat diobservasi, misalnya: (a) Sektor pertanian yang juga meliputi perkebunan menampilkan aspek-aspek bahaya potensial seperti modernisasi pertanian dengan penggunaan racun-racun hama dan pemakaian alat baru seperti mekanisasi. (b) Sektor industri disertai bahaya-bahaya potensial seperti keracunan-keracunan bahan kimia, kecelakaan-kecelakaan oleh mesin, kebakaran, ledakan-ledakan dan lain-lain.
- 4) Menurut observasi, angka frekuensi untuk kecelakaan-kecelakaan ringan yang tidak menyebabkan hilangnya hari kerja tetapi hanya jam kerja masih terlalu tinggi. Padahal dengan hilangnya satu atau dua jam sehari mengakibatkan kehilangan jam kerja yang besar secara keseluruhan.
- 5) Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa untuk setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya, sebab-sebab tersebut bersumber kepada alat-alat mekanik dan lingkungan serta kepada manusianya sendiri. Untuk mencegah kecelakaan, penyebab-penyebab ini harus dihilangkan.
- 6) 85% dari sebab-sebab kecelakaan adalah faktor manusia, maka dari itu usaha-usaha keselamatan selain ditujukan kepada teknik mekanik juga harus memperhatikan secara khusus aspek manusiawi. Dalam hubungan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ini, pendidikan dan pengkairahan keselamatan kerja kepada tenaga kerja merupakan sarana yang sangat penting.

- 7) Sekalipun upaya-upaya pencegahan telah maksimal, kecelakaan masih mungkin terjadi dan dalam hal ini adalah besar peranan kompensasi kecelakaan sebagai suatu segi jaminan sosial untuk meringankan beban penderita.

7. Adapun fungsi dari kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

Fungsi dari Kesehatan kerja

- 1) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja
- 2) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja
- 3) Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD
- 4) Memantau kesehatan para pekerja
- 5) Terlibat dalam proses rehabilitasi pekerja yang mengalami sakit/kecelakaan kerja
- 6) Mengelola P3K dan tindakan darurat

2.2 Penelitian Terdahulu

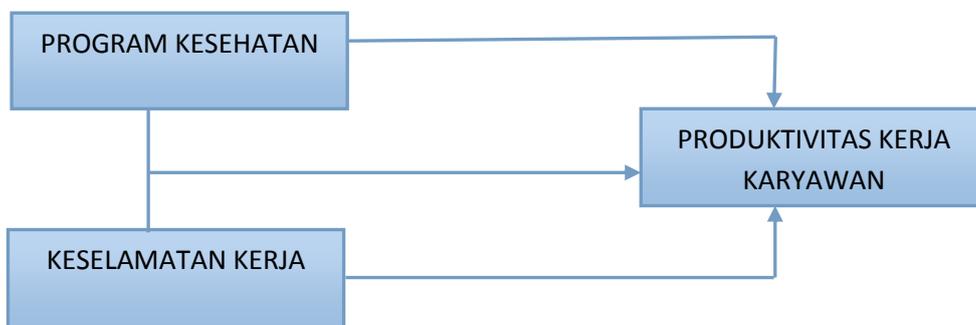
PT.PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang beralamat di Jl. Gemblongan 64 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Departemen jaringan di PT.PLN (Persero) area Surabaya Utara yang berjumlah 72 orang.

Sampel pada penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan. keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas karyawan lebih besar dari nilai kritis 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas karyawan adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kelompok.

2.3 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh program kesehatan dan keselamatan kerja. Semakin tinggi program kesehatan dan keselamatan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Program keselamatan mempunyai beberapa ukuran yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Keselamatan mempunyai beberapa ukuran antara lain adalah kualitas keselamatan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, dan konservasi. Serta kinerja juga memiliki ukuran yang dapat mendukung yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen organisasi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Program kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).
2. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).
3. Program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara) yang beralamat di Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav 56 Jakarta Selatan.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	November 2015				Desember 2015				Januari 2016			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan												
2.	Penyusunan Proposal												
3.	Pengumpulan Data												
4.	Analisis Data												
5.	Penyusunan Laporan												

Sumber : Data yang diolah, 2016

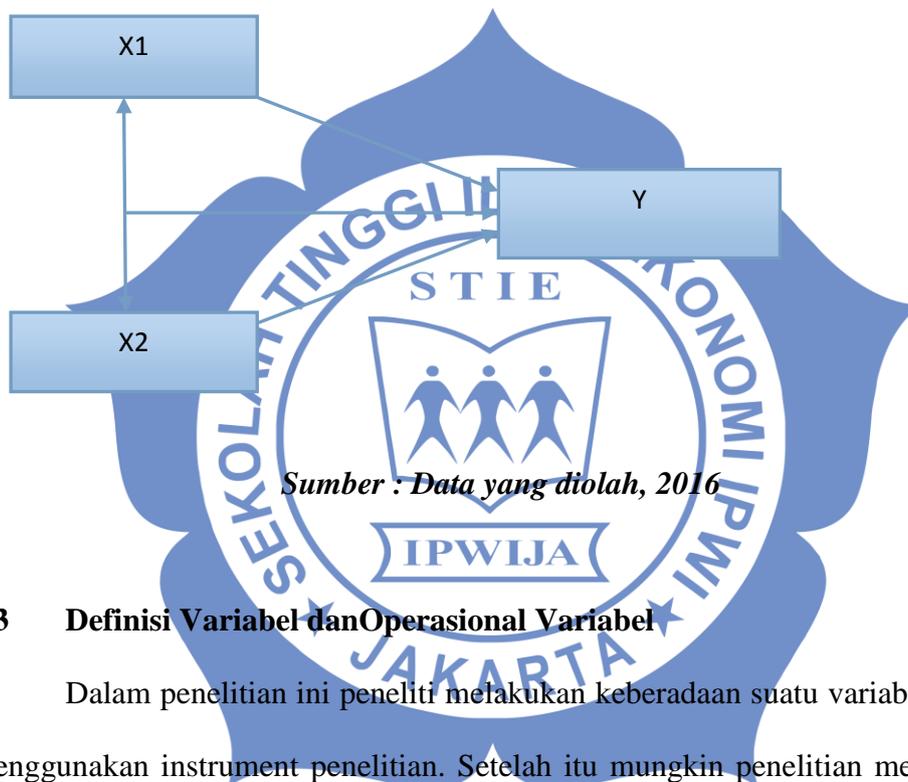
3.2 Desain Penelitian Variabel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Program Kesehatan dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Keselamatan Kerja dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu

Produktivitas Kerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Sumber : Data yang diolah, 2016

3.3 Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Program Kesehatan (X_1), Keselamatan kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y). Dimana indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini adalah tabel variabel Operasional Variabelnya.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item
Program Kesehatan WHO (1986)	kesehatan adalah “sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan 5. Kesehatan	1-10
Keselamatan Kerja (Suma'mur, 1996)	keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, keselamatan kerja menyangkut proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa.	1. Lama waktu / masa kerja 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tingkat pengetahuan dan kerampilan yang dimiliki. 4. Menunjukkan performa yang dilakukan 5. Mematuhi prosedur	1-10
Produktivitas kerjakaryawan Menurut, George J. Wasin	Produktivitas kerja produktivitas kerja adalah kemampuan para karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai harapan dalam waktu yang singkat dan tepat	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	1-10

3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2003:41), Populasi diartikan sabagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan



karyawan yang terdata dibagian karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

3.4.2 Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2003:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Sejalan dengan itu, Surachmad (1980:93) mengemukakan pendapat sebagai berikut :

“Sampel diperlukan bila peneliti tidak bermaksud meneliti seluruh populasi yang karena tidaklah mungkin penelitian secara langsung meneliti segenap populasi padahal tujuan penelitian ialah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum. Oleh karenanya peneliti terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi yakni sampel yang dipandang representatif terhadap populasi itu“. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan (*Accidental Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Umar,2003:136) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tingkat presisi atau kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolelir penelitian ini 10 %, dengan taraf signifikan (α) 95%.



Maka sampel yang diperoleh melalui perhitungan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{(142 \times 0,10^2)+1}$$

$$n = 58,67 \text{ atau } 60 \text{ sampel}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Accidental sampling* maka penelitian mengambil sampel sebanyak 60 orang dari jumlah populasi sebesar 142 orang. Dari jumlah populasi sebesar 142 orang kemudian baru diambil 60 responden dari jumlah karyawan PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

3.4.3 Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah *accidental sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2004:77). Sedangkan menurut Santoso dan Tjiptono (2001: 89-90) *Accidental Sampling* adalah prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau akses.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Penelitian Primer atau Lapangan (*Field Research*)

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus (Isijanto, 2009:44).

Teknik pengumpulan data dapat penelitian kepustakaan dan atau penelitian lapangan berupa:

1. Observasi ialah suatu penyelidikan yang dijalankan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indra terutama mata terhadap kejadian-kejadian yang langsung.
2. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak tersuktur, dan individual (Malhotra dalam Istijanto, 2009:49).
3. Koesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2009:69).

3.5.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini berupa data yang diambil dari beberapa literatur seperti buku-buku, jurnal, majalah, makalah, modul, dan *website* perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah diteliti.

3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : (1). Program Kesehatan; (2). Keselamatan Kerja; (3). Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Instrument penelitian ini disusun dari indikator Program Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Tabel 3.3.
Kategori Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6.1 Uji Validitas

Validitas yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis IBM SPSS Statistic 23 pada kolom *Corrected Items Total Correlations*. Kriteria uji validitas adalah 0,3 jika korelasi lebih besar dari 0,3 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid (Setiaji,2004:59).

Adapun uji validitas berdasarkan hasil output, membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) pertanyaan valid apa bila r hitung $>$ r tabel (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010:125). Uji coba kuesioner dilakukan kepada 60 responden ($n = 60$) pada taraf uji $\alpha = 0,05$ memiliki $df = n - 2 = 58$ sehingga r tabel $= r(1/2\alpha; n-2) = r(0,025; 58) = 0,254$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic 23 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,06* (Ghozali, 2005).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.3. Metode Analisis

Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24).

Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelola data IBM SPSS Statistic 23. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu :

1. Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2005:210).

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

Dimana:

ε = Kesalahan pengganggu

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Program Kesehatan)

X₂ = Variabel bebas (Keselamatan Kerja)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1, b_2 = Koefisien arah garis

2. Koefisien Determinan (Penentu)

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen *Coefficient of Determination* dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R^2 = Nilai Kuadrat dari koefisien korelasi

atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolah data IBM SPSS Statistic 23 dapat dilihat pada tabel summary di R Square.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (motivasi dan pengalaman kerja) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistik adalah :

- a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

atau bila menggunakan nilai probabilitas sig, maka Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas sig, $>\alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika probabilitas sig, $<\alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen (motivasi dan pengalaman kerja) secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistik antara lain adalah :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

atau bila menggunakan nilai probabilitas Sig maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas Sig $F_{hitung} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas Sig $F_{hitung} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam kalimat kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabelindependen (variabel bebas) terhadap variabel dependenvariabel terikat.

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Hipotesis Statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Kriteria Pengujian :

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$ maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pengujian Hipotesis 2.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Hipotesis Statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Kriteria Pengujian :

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian Hipotesis 3.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hipotesis Statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara).

Kriteria Pengujian :

Jika $\text{Sig } F < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $\text{Sig } F > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ferdinan Siahaan. 2005. *Hubungan Sikap Pekerja Terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Pekerja*, USU Respositori.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ishardian, Gilang. 2010. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV*. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Diambil pada 25 September 2012 dari <http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635A.pdf>
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Nanang Fattah. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya.
- Notoatmodjo S, 2004. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Andi Offset, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo Prof. Dr. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayat, Wiji. 2012. *Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi*. Detik Finance. Diambil pada tanggal 3 Desember 2012 dari http://finance.detik.com/read/2012/10/16/120952/2063698/4/angka_kecelakaan_kerja_di_ri_masih_tinggi
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.



Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Saputra, Dody. 2012. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia. Institut Pertanian Bogor*. Diambil pada 29 September 2012 dari repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093

Silalahi, Bennett N.B. [Dan] Silalahi,Rumondang.1991. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.[S.L]:Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri*. Diambil pada 20 September 2012 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf

Suma'mur .1991. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*: Jakarta

Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS:

Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada

Sumber Lain :

PT. SURVEYOR INDONESIA (Persero)

PT. Surveyor Indonesia (Mineral dan Batubara) Program K3

