

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. SARIWANGI A.E.A BOGOR**

SKRIPSI

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



Oleh:

VINA DWI NINGSIH

NIM : 2013511104

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2017

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : VINA DWI NINGSIH

NIM : 2013511104

Menyatakandengansesungguhnya bahwaskripsi yang
sayaajukaniniadalahhasilkaryasendiri yang
belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpada Program
Sarjanainiataupunpada program lain. Karyainiadalahmiliksaya,
karenaitupertanggungjawabannyaadadipundaksaya. Apabiladikemudianhariternyat
apernyataaninitidakbenar,
makasayabersediauntukditinjauandanmenerimasanksisebagaimanamestinya.

Jakarta, 23 Agustus 2017

VinaDwiNingsih
NIM : 2013511104

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINA DWI NINGSIH

NIM : 2013511104

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sari Wangi A.E.A
Bogor

Jakarta, 23 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Sunarso, SE, MM

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SARIWANGI A.E.A BOGOR**



VINA DWI NINGSIH

2013511104

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujian pada hari Jumata tanggal
08 bulan September tahun 2017
dandinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program
Sarjana Manajemen-Program Studi Manajemen

1. Ir. Jen Z. A. Hans, M.Sc, Ph.D
Ketua _____
Tanggal : 08 September 2017
2. Dra. Anik Ariyanti, MM
Anggota 1 _____
Tanggal : 08 September 2017
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Anggota 2 _____
Tanggal : 08 September 2017

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal : 08 September 2017

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja PT. Sari Wangi A.E.A. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sari Wangi A.E.A Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Sari Wangi A.E.A dengan mengambil 65 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 185 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linear dan koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-T dan uji-F

Penelitian menghasilkan temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan; Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan; Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan produktivitas kerja disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa pelatihan.

Kata kunci :

Keselamatan, Kesehatan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Safety and health work are the two factors of the factors that are suspected to be relatively large in affecting work productivity on the PT. SariWangi A.E.A. These research aimed to determine the effect of safety and health toward employee work productivity on the PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Research conducted at the PT. SariWangi A.E.A by taking 65 employee as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 185 employee at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. Multiple linier regression analysis and coefficient of determination are the statistic approach to data analysis. Hipotesis testing is done by T-test and F-test.

The study produced three major finding consistent with the hypothesis put forward, that are : Safety has a positive influence on employee work productivity; Health has a positive influence on employee work productivity; Safety and Health simultaneously has a positive influence on employee work productivity.

Base on the research finding in order to increase employee work productivity can be done by increase safety and health work in the form of training.

Key words :

Safety, Health, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Sari Wangi A.E.A Bogor". Dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang kemudian bermanfaat bagi kita.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis tak lepas dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM Selaku Pembimbing pertama yang telah banyak membimbing, mengarahkan dan memberikan saran dan masukan kepada penulis.
2. Sunarso, SE, MM Selaku Pembimbing kedua yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak.CA. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinandan Staf PT. Sari Wangi A.E.A yang telah memberikan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.
6. Orang tua sertakeluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungandandorongans semangat.

7. Lita Handayani, Dwi Sindarti dan sahabat lainnya beserta keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan baik secara moral maupun material sehingga penulisan ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Teman-teman sekaligus sahabat di kampus STIE IPWIJA dalam memberikan semangat dan motivasi hingga berhasilnya tugas akhir ini.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan penulisan ini. Semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan, pelaku bisnis, pembaca dan peneliti lainnya, khususnya mahasiswa STIE IPWIJA.

Jakarta, 23 Agustus 2017

Vina Dwi Ningsih

NIM : 2013511104

DAFTAR ISI

HalamanJudul	
HalamanPernyataan.....	i
HalamanPersetujuanDosenPembimbing.....	ii
HalamanPengesahanDosenPenguji.....	iii
Abstrak.....	iv
<i>Abstract</i>	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
DaftarGambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar BelakangMasalah.....	1
1.2 PerumusanMasalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 ManfaatPenelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LandasanTeori.....	9
2.1.1 Pengertian MSDM.....	10
2.1.2 Manfaat MSDM.....	11

2.1.3 Keselamatan Kerja	12
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	15
2.1.3.2 Tujuan Keselamatan Kerja	15
2.1.4 Kesehatan Kerja.....	16
2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja	17
2.1.4.2 Tujuan Kesehatan Kerja	17
2.1.5 Produktivitas Kerja	18
2.1.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.1.5.2 Tujuan Produktivitas Kerja.....	22
2.1.6 Tujuan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.1.7 Langkah-langkah Penerapan Sistem Manajemen K3	23
2.1.8 Undang-undang Tentang K3	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1 Pengaruh Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja	31
2.3.2 Pengaruh Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja	31
2.3.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	32
2.4 Hipotesis	33

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1 Waktu Penelitian	34
3.1.2 Tempat Penelitian	34
3.2 Disain Penelitian	35
3.3 Operasionalisasi Variabel	36
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	38
3.4.1 Populasi Penelitian	38
3.4.2 Sampel dan Metode Sampling	38
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.6 Instrumentasi Variabel penelitian	40
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.6.1.1 Uji Validitas.....	41
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.6.2 Uji Normalitas	42
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	43
3.7.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.2 Uji F (Uji Simultan)	44
3.7.3 Koefisien Determinasi	45
3.7.4 Uji t (Uji Parsial)	45

3.8 Pengujian Hipotesis	46
-------------------------------	----

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.1.2 Lokasi Perusahaan	55
4.1.2 Struktur Organisasi	55
4.1.3 Aspek Sumber Daya Manusia	59
4.2 Karakteristik Responden	65
4.2.1 Jenis Kelamin	66
4.2.2 Usia	66
4.2.3 Tingkat Pendidikan	67
4.2.4 Status Pernikahan	68
4.2.5 Lama Bekerja	68
4.3 Penentuan Range	69
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja	70
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja	71
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja	73
4.5 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)	74
4.6 Analisis Data	76
4.6.1 Analisis Regresi Berganda	76
4.6.2 Uji F	77
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi	78
4.6.4 Uji t (Parsial)	79
4.7 Pengujian Hipotesis	80
4.8 Pembahasan Penelitian	83

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	DaftarPenelitianTerdahulu	26
Tabel 3.1	JadwalPenelitian.....	34
Tabel 3.2	IndikatorVariabelPenelitian	37
Tabel 3.3	SkalaLikert	41
Tabel 4.1	Data BerdasarkanJenisKelamin.....	66
Tabel 4.2	Data BerdasarkanUsia	67
Tabel 4.3	Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.4	Data Berdasarkan Status Pernikahan.....	68
Tabel 4.5	Data Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas X_1	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas X_1	71
Tabel 4.8	HasilUjiValiditas X_2	72
Tabel 4.9	HasilUjiReliabilitas X_2	72
Tabel 4.10	HasilUjiValiditas Y	73
Tabel 4.11	HasilUjiReliabilitas Y	74
Tabel 4.1.2	Hasil Kolmogorov-Smirnov Test	75
Tabel 4.1.3	Tabel Coefficient	76
Tabel 4.1.4	Tabel ANOVA	77
Tabel 4.1.5	Tabel Summary	78
Tabel 4.1.6	HasilPerhitunganUji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	30
Gambar 3.1	Disain Penelitian	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi global saat ini berpengaruh terhadap stabilitasi usaha Indonesia dan memberikan dampak pada aspek perlindungan ketenagakerjaan. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu tantangan besar yang dihadapi pada sektor ketenagakerjaan saat ini. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kenyataan sebagai manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2006:3) sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Suatu organisasi dalam melakukan aktifitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

oleh organisasi. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya yang mengelola, mengendalikan sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu manusia atau karyawan merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai efektifitas suatu perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, untuk menunjang keberhasilan tersebut maka salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Banyak berbagai macam kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, seperti perawatan terhadap perlengkapan kerja yang kurang, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah layak tidak pakai, penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan penggunaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin-mesin, bahan proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungan sekitar. Keselamatan kerja mencakup segenap proses produksi dan distribusi baik barang maupun jasa. Keselamatan kerja bukan saja berpengaruh pada kepentingan perusahaan saja akan tetapi mempunyai tujuan menghindarkan pengaruh yang tidak baik terhadap pekerjaan. Karena dengan program keselamatan dan kesehatan kerja maka seorang pekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan.

Kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik karena karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaiknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan, kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat serta suhu sangat panas akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan. kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan supaya tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan akan dapat bekerja secara optimal.

Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangannya. Dalam menggunakan peralatan canggih tersebut sebagai alat bantu manusia dalam melakukan pekerjaan selain dapat menghasilkan dampak positif juga menghasilkan dampak negatif, dampak positif dalam menggunakan peralatan tersebut adalah dapat membantu manusia dalam melakukan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari pengguna peralatan tersebut.

Dalam proses produksi perusahaan menyadari bahwa frekuensi risiko kemungkinan terjadi kecelakaan jauh lebih tinggi disebabkan dalam proses produksi. Dimana terdapat mesin-mesin dan peralatan yang mendukung proses tersebut. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan.

Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin.

Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen k3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Menurut data *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2015 mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6000 kecelakaan kerja mengakibatkan korban fatal di dunia. Yang setara dengan 1 orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang pertahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Di Indonesia ada 20 kasus kecelakaan dialami para pekerja dari setiap 100 ribu tenaga kerja. Menteri ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri menjelaskan, dalam rangka mendorong terlaksananya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dan efisien, meningkatkan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan dalam menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dalam mendorong produktivitas.

Selain manusia salah satu faktor utama dalam masalah kecelakaan kerja, lingkungan kerja yang ada juga sering kali kurang membantu karyawan untuk mengoptimalkan proses produksi dan proses kerja. Suhu ruangan yang harus disesuaikan seperti tingkat kelembaban dan kondisi udara (ventilasi), penerangan yang merupakan hal penting untuk melakukan pekerjaan sering diabaikan yang

mengakibatkan timbulnya kelelahan mata dan berakibat pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. 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 Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Perusahaan perlu memperhatikan dan memberi rangsangan kepada karyawannya, agar karyawan mau bekerja dengan segala daya dan upaya sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini, karyawan akan merasa aman terlindungi dan terjamin keselamatannya. Sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu, tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja ini, maka peneliti ingin mengetahui

tentang “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui keselamatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.
2. Untuk mengetahui kesehatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.
3. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping tujuan diatas, terdapat pula kegunaan yang akan diperoleh dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

- a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya.
- b. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.
- c. Untuk memperoleh pengalaman, menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja serta memperhatikan apa yang membuat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca sebagai sumber informasi dan bahan kajian yang berkaitan dengan masalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi pandangan umum tentang penulisan skripsi, yang terdiri atas Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Disain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi Sampel dan Metode Sampling, Metode Pengumpulan Data, Instrumentasi Variabel Penelitian, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Hasil Penelitian, hasil pengujian yang dilakukan secara langsung di Lapangan dan Pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan masalah yang diteliti, selain itu juga diuraikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam pasar bebas yang marak dengan berbagai persaingan, penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dijalankan dengan baik. Sekarang ini, keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana halnya aspek-aspek tentang pengaturan tenaga kerja, sedang berada pada fase ‘kesejahteraan’ terutama pada umumnya buruh atau pekerja. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu tantangan besar yang dihadapi pada sektor ketenagakerjaan pada saat ini. Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek ketenagakerjaan dan merupakan hak setiap tenaga kerja. Upaya keselamatan kerja merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan melalui Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dalam manajemen perusahaan, adanya hubungan pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, hubungan pekerja dengan mesin yang akan digunakan dan lingkungan kerja lebih erat kaitannya dengan keselamatan kerja pada pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan merasa aman dan terlindungi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi karyawan, sakit atau penyakit akibat pekerjaan yang dilakukan dapat menurunkan produktivitas kerja yang dimiliki, sedangkan bagi perusahaan akan berakibat menurunnya hasil target produksi. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas kerja yaitu pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas dan semangat kerja menurun.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang diterapkan (Panggabean,2007:15).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih orang yang melakukannya. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia konsep keselamatan dan kesehatan kerja selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dilihat dari sisi definisi bahasa keselamatan adalah terbebas dari bahaya, bencana

dan malapetaka. Kesehatan adalah baik seluruh badan serta bagian-bagiannya (bebas dari sakit). (kamus bahasa Indonesia:2011).

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat, baik pada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan akan memiliki sistem informasi Sumber Daya Manusia.
2. Perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan.
3. Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
4. Perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
7. Perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efektif dan efisien.
8. Perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja (Nawawi,2000) adalah sebagai berikut :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perilaku yang tidak menguntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif.
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.3 Keselamatan Kerja

Mangkunegara menyatakan bahwa, “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran (Megginson dalam Mangkunegara,2000).

Mathis dan Jackson (2002:245), menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Suma'mur (2001:104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2008:162), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Fathoni (2003:170) pencegahan yang harus dilakukan untuk menghindari kecelakaan antara lain mencakup tindakan :

1. Memperhatikan faktor-faktor keselamatan kerja.
2. Melakukan pengawasan yang teratur.
3. Melakukan tindakan koreksi terhadap kejadian.
4. Melaksanakan program diklat keselamatan kerja dan menghindari cara kecelakaan dan menghadapi kemungkinan timbulnya kecelakaan.

Alat pelindung diri adalah perlengkapan wajib yang digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekitarnya. Adapun bentuk peralatan dari alat pelindung adalah :

1. Safety helmet

Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda-benda yang dapat melukai kepala.

2. Safety belt

Berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi.

3. Penutup telinga

Berfungsi sebagai penutup telinga ketika bekerja ditempat yang bising.

4. Kacamata pengaman

Berfungsi sebagai pengaman mata ketika bekerja dari percikan.

5. Pelindung wajah

Berfungsi sebagai pelindung wajah ketika bekerja.

6. Masker

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup di tempat yang kualitas udaranya kurang bagus.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi keselamatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, diantaranya:

1. Faktor lingkungan kerja.
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi :
 - Faktor fisik dan mental
 - Pengetahuan dan keterampilan
 - Sikap
3. Faktor alat dan mesin kerja
 - Penerangan yang kurang
 - Mesin yang tidak terjaga
 - Kerusakan teknis

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Adapun tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Untuk menciptakan keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk memelihara sumber rezeki.
4. Untuk melindungi lingkungan dari pencemaran.
5. Meningkatkan kesejahteraan di lingkungan masyarakat.

2.1.4 Kesehatan Kerja

Menurut Meily (2010:72) kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.

Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Menurut Swasto (2011:110) mengemukakan bahwa “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”, kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Pasal 80 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Kesehatan dan keselamatan kerja.
 - b. Moral dan kesusilaan.
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
 - d. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

1. Kondisi Lingkungan Tempat Kerja

Kondisi ini meliputi :

a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanisme, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja.

2.1.4.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan utama kesehatan kerja adalah :

- Pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja.

- Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi kerja.
- Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
- Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.
- Perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.
- Perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan.

2.1.5 Produktivitas kerja

Teori-teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi, tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan sesuatu didalam pekerjaannya, dimana keadaan tersebut dapat tercapai apabila tenaga kerja tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinannya atas segala kebutuhannya.

Produktivitas adalah output barang dan jasa sebuah organisasi dibagi dengan input-inputnya (Richard L. Draft,2003:330).

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas dapat diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi (Gaspersz, 2000).

Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan tugas agar tercapai suatu tujuandari penggunaan sumber daya untuk memberikan hasil guna, serta bagaimana sumber daya digunakan sesuai fungsi dari sumber daya tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya. Efektifitas berfokus pada keluaran sehingga merupakan petunjuk seberapa besar hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang akan digunakan untuk mencapai hasil (keluaran) yang optimal, sehingga efektivitas dapat dikatakan sebagai ketepatan penggunaan sumber daya (Umar, 2004).

Muchdarsyah Sinungan (2003:16), mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, sebagai berikut :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor ini, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Henry Simamora (2004:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2001) :

- Sikap mental
- Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya

produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

- Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

- Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya.

- Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 3) Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

- Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

- Gizi dan kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, dan mempunyai semangat tinggi dapat meningkatkan produktivitas.

- Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawannya untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.5.2 Tujuan Produktivitas Kerja

Pengaruh produktivitas kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan tersebut dapat melangsungkan kegiatan operasionalnya di masa yang akan datang. Tujuan produksi dapat dilihat dari beberapa sisi, bagi suatu perusahaan produktivitas mempunyai tujuan sebagai berikut :

- Agar perusahaan tersebut daya saing pasar.
- Untuk menjamin kelangsungan kegiatan di perusahaan tersebut.
- Untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Agar perusahaan tersebut memungkinkan memperluas perusahaan.
- Agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan volume produksinya.

2.1.6 Tujuan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh.

Tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan.

2.1.7 Langkah-langkah Penerapan Sistem Manajemen K3

Tahap langkah-langkah dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

1. Tahap Persiapan

Merupakan tahap dan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah personil, mulai dari menyatakan komitmen sampai dengan menetapkan sumber daya yang diperlukan. Tahap persiapan ini meliputi :

- a. Komitmen manajemen puncak.
- b. Menentukan ruang lingkup.
- c. Menetapkan cara penerapan.
- d. Membentuk kelompok penerapan.
- e. Menetapkan sumber daya yang diperlukan.

2. Tahap Pengembangan dan Penerapan

Dalam tahap ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan melibatkan banyak personil, mulai dari menyelenggarakan penyuluhan dan melaksanakan sendiri audit internal serta tindakan perbaikan sampai dengan melakukan sertifikasi. Langkahnya sebagai berikut :

- a. Menyatakan komitmen.
- b. Menetapkan cara penerapan.
- c. Membentuk kelompok kerja penerapan.
- d. Menetapkan sumber daya yang diperlukan.
- e. Kegiatan penyuluhan.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan adalah :

1. Pencegahan terjadinya kecelakaan.
2. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
3. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadinya kematian akibat kecelakaan oleh karena pekerjaan.
4. Penggunaan material, konstruksi bangunan, alat-alat kerja mesin.
5. Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.

6. Penghindaran pemborosan kerja, modal, alat-alat sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
7. Pemeliharaan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

2.1.8 Undang-undang Tentang K3

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, paragraf 5 :

Keselamatan dan kesehatan kerja,

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak atau perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja,
 - b. Moral dan kesusilaan, dan
 - c. Perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegral dengan sistem manajemen perusahaan.

2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam peraturan pemerintah.

Semua perundang-undangan di atas pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Rizky Argama,2006 dalam tulisan Ibrahim Jati,2010:35) :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1.	2012	Silmi Kaffah	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.	Berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel X (pelatihan) mempengaruhi Y (produktivitas) sebesar

				9,61 % sedangkan 90,39 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi adalah $Y = 32.54 + 0,259X$ artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas.
2.	2013	Indra Novri Setiawan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) area Surabaya Utara.	Dari hasil penelitian didapat angka R sebesar 0.965 ($>0,5$) menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sangat kuat. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah angka Adjusted R Square yaitu 0,929 yang berarti 93 % variasi dari variabel produktivitas karyawan.
3.	2014	Muh. Mi'raj	Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Pusat Makassar	Dari hasil koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas memiliki koefisien korelasi yang positif. Berdasarkan perbandingan dengan R_{tabel} jaminan kesehatan, lingkungan kerja, dan

			(Wisma Kalla)	sarana-sarana memiliki R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} .
4.	2015	Nikita Kinanti Putri	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) TBK	Pada hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan $Y = 0.984 + 0.569X$ yang artinya jika keselamatan kerja tidak ada, maka produktivitas yang dihasilkan sebesar (constant 0,984 dan koefisien regresi $b = 0,569$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja sebesar 1 maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,569.

2.3 Kerangka Pemikiran

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah perusahaan. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan kerja pada lingkungan kerja. Nangoi menerangkan hubungan melalui pengertian pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu : “Dan bila kita menerima keselamatan dan kesehatan kerja sebagai aspek manajemen, maka masalah dibidang ini tidak terbatas pada kerugian yang

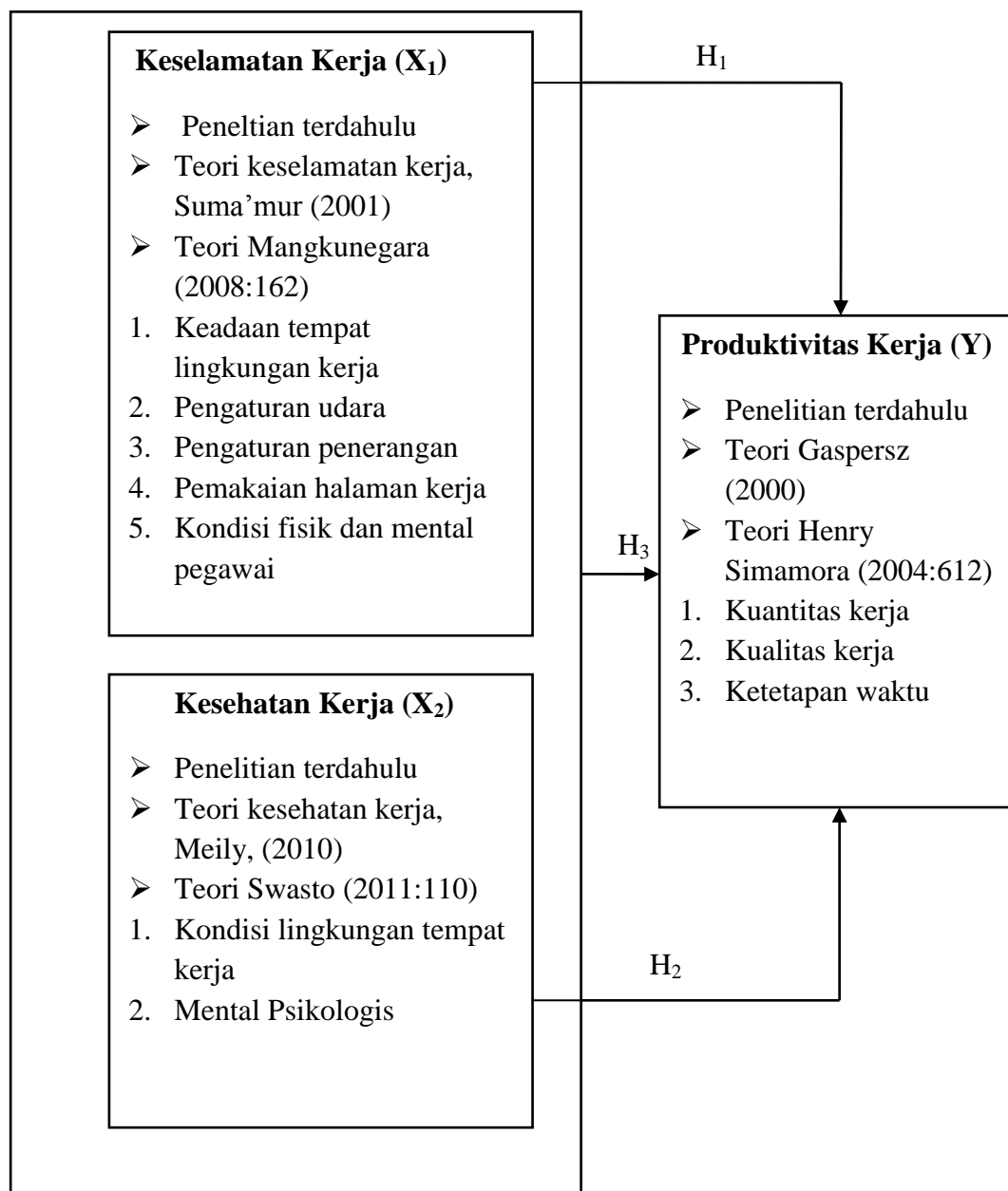
diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja tidak diterapkannya manajemen keselamatan kerja ini bisa juga mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan amat. Dalam lingkungan yang seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun, ini juga berarti bahwa perusahaan akan sulit melakukan pengembangan perusahaan (organization development) dan mewujudkan tujuan dari perusahaan”.

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan kerja. Semakin tinggi program keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Keselamatan mempunyai beberapa ukuran antara lain adalah kualitas keselamatan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, dan konservasi.

Menurut Gomes (2003:161) keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Terdiri atas : mengganti alat yang berbahaya, pemakaian alat pelindung perorangan, petunjuk dan peringatan ditempat kerja, dan pelatihan serta pendidikan keselamatan serta kesehatan kerja. Serta kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, terdiri dari mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, mencegah kebisingan, mencegah dan memberikan

perawatan terhadap timbulnya penyakit, dan memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3.1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Upaya keselamatan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga mendorong adanya peningkatan produktivitas, efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

Ditambahkan pula oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007:162), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya, Silmi Kaffah (2012). Berdasarkan penelitian tersebut pelatihan mempengaruhi produktivitas sebesar 9,61%. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas sehingga jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan diturunkan produktivitas akan menurun.

2.3.2. Pengaruh Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan baik dalam keadaan sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Didukung oleh teori Meily (2010:72) kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Indra Novri Setiawan (2013). Dari hasil penelitian didapat angka R sebesar 0.965 ($>0,5$)

menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sangat kuat. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah angka Adjusted R Square yaitu 0,929 yang berarti 93 % variasi dari variabel produktivitas karyawan.

2.3.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja yaitu pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas dan semangat kerja mereka menurun, lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkenaan pula.

Berdasarkan teori Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Muh. Mi'Raj (2014). Dari hasil koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas memiliki koefisien korelasi yang positif. Berdasarkan perbandingan dengan R_{tabel} jaminan kesehatan, lingkungan kerja, dan sarana-sarana memiliki R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} .

Dan Nikita Kinanti Putri (2015), pada hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan $Y = 0.984 + 0.569X$ yang artinya jika keselamatan kerja tidak ada, maka produktivitas yang dihasilkan sebesar (constant 0,984 dan koefisien regresi $b = 0,569$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja sebesar 1 maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,569.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Creswell (2010:196) hipotesis merupakan dugaan yang dibuat oleh peneliti tentang hubungan variabel yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan harapan peneliti.

Sehubungan dengan judul penelitian ini, yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Diduga kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		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									■	■	■	■

3.1.2 Tempat Penelitian

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh penulis untuk mencari obyek penelitian, maka penelitian ini mengambil tempat di PT. SariWangi A.E.A Bogor. Yang berlokasi di Jalan Mercedes Benz No. 288, Cicadas Kecamatan Gunung

Putri Kabupaten Bogor. Pemilihan tempat penelitian berdasarkan pertimbangan berikut ini:

1. Data-data yang diperlukan tersedia.
2. Lokasi penelitian mudah dijangkau sehingga peneliti dapat meneliti dengan baik dengan segi waktu, biaya, maupun tenaga.

3.2 Disain Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini berusaha untuk mendapat informasi yang lengkap dan mendalam mengenai pengaruh dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT. SariWangi A.E.A Bogor, maka peneliti mencoba menggunakan pendekatan Kuantitatif.

Disain ini digunakan untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat. Artinya tiap subyek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subyek pada saat pemeriksaan. Hal ini bukan berarti semua subyek penelitian diamati pada waktu yang sama (Notoatmodjo,2010).

Penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku untuk dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik.

Menurut Sumarsono (2004:67) menyebutkan “kuantitatif adalah nilai perubahan yang dinyatakan dengan angka-angka”.

Variabel Independen

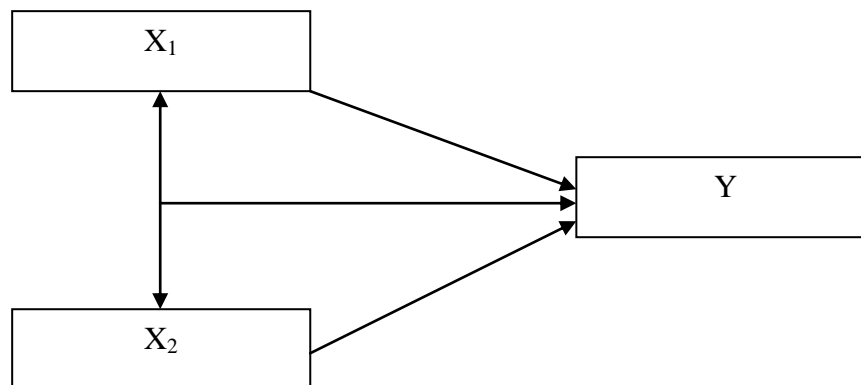
Untuk variabel independen dalam penelitian ini keselamatan kerja dan kesehatan kerja. variabel independen yang pertama yaitu Keselamatan kerja dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Kesehatan kerja dengan simbol X_2 .

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan dengan simbol Y .

Gambar 3.1

Desain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Hatch dan Farhady variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari obyek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Keselamatan kerja (X₁) (Sima'mur, 2001)	Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental pegawai 	1-10
Kesehatan Kerja (X₂) (Meily, 2010)	Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan tempat kerja 2. Mental psikologis 	1-10
Produktivitas Kerja (Y) (Gaspersz, 2000)	Produktivitas dapat diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 	1-11

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.1.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut. Adapun yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

3.1.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2010:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah himpunan bagian dari suatu populasi, sedangkan sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sampel dari populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar,2002:136). Dengan populasi grup 2 sebanyak 185 karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Banyaknya populasi

e^2 : Prosentase ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diinginkan dengan pertimbangan prosentase sebesar 10%.

Dalam pertimbangan 10%, maka perolehan sempel (n) minimum sebanyak 65 orang, dengan pertimbangan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{185}{1+185(0,1)^2} \\ &= 64,9 \\ &= 65 \end{aligned}$$

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Angket

Sering pula metode angket disebut pula sebagai teknik kuesioner atau dalam Bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini terutama berasal dari PT. SariWangi A.E.A Bogor.

3. Metode Observasi

Metode Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung. Dalam hal ini peneliti melakukan cara pengumpulan data dengan cara pencatatan

sistimatis didalam pengamatan secara langsung terhadap para karyawan di PT. SariWangi A.E.A Bogor.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrument yang digunakan untuk menjaring data tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam prosedur skala Likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden dibagi dalam lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner ini disebarkan untuk mendapatkan data penelitian antara valid dan reliabel. Maka untuk itu peneliti akan melakukan kedua uji tersebut terhadap instrument penelitian (kuesioner).

Menurut Sumarsono (2004:101) pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang sudah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti, responden hanya memilih jawabannya.

Tabel 3.3
Skala Likert

Kriteria	Skor	Range
Sangat setuju	5	46,2 – 55
Setuju	4	37,4 – 46,2
Cukup setuju	3	28,6 – 37,4
Tidak setuju	2	19,8 – 26,6
Sangat tidak setuju	1	11 – 19,8

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Aritonang R. (2007) validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

Peneliti menggunakan kuesioner didalam pegumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersebut disusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid.

Penelitian ini menggunakan komputer dengan menggunakan *software* SPSS 16.0, pada kolom *Corrected Items Total Correlations*. Uji validitas berdasarkan hasil output membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Items Total Correlation*) pertanyaan valid apabila r hitung > r tabel (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari,2010:125).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran,2006:40). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup data dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus Alfa Cronbach. Sugiyono (2005:283).

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan variabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali dalam tulisan Dyah Ayu,2012:39).

Sebuah data dapat dikatakan reliabel, apabila reliabilitas tersebut ≥ 0.60 , maka data tersebut dikatakan reliabel.

3.6.2 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah

garis diagonalnya / grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Imam Ghozali,2001).

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja untuk memahami suatu subyek atau obyek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya (Rosady Ruslan,2003:24).

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) produktivitas kerja dengan variabel bebas (X) (Sugiyono,2005:250).

Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 16.0.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Produktivitas

a : nilai konstanta

b1.b2 : Koefisien regresi

X₁ : Keselamatan kerja

X₂ : Kesehatan kerja

3.7.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono,2005:250).

Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel ANOVA yang telah diolah menggunakan *SPSS !6.0 for window*. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dalam penelitian ini $F_{tabel} = 3,15$ yang dihasilkan dari $df = n-k-1$ yaitu $df = 65-2-1 = 62$. Dapat dilihat dari F_{tabel} 62 sebesar 3,15.

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima

3.7.3. Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati angka 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati angka 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

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

Diminta :

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R^2 = Nilai kuadrat dari koefisien korelasi

Atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolahan data SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel summary di R Square.

3.7.4. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau

tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono,2005:223). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} .

Dalam penelitian ini t_{tabel} 1,669 ($df = n - k$) yaitu $df = 65 - 2 = 63$.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan probabilitas $\text{Sig}_{\text{hitung}}$ atau $0,05 < \text{Sig}_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas $\text{Sig}_{\text{hitung}}$ atau $0.05 > \text{Sig}_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan atau ada pengaruh.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji F kemudian Uji t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 16.0*.

Berikut keterangan pengujiannya :

Pengujian Hipotesis 1

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Hipotesis statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Kriteria Pengujian :

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

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

Pengujian Hipotesis 2

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Hipotesis statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Kriteria Pengujian :

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

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

Pengujian Hipotesis 3

Berikut Pengujiannya :

Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Hipotesis statistik :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SariWangi A.E.A Bogor.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka.
- Ahmad, Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Aritonang, R.; Lerbin, R. (2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ayu, Dyah. (2012). *Pengaruh Citra Merek (Brand Image) terhadap Loyalitas Konsumen Produk Oli Pelumas PT. Pertamina (Persero) Enduro 4T*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Bambang, Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Creswell, John, W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Draft, Richard, L. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gaspersz, Vincent. (2000). *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2001). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartono. (2010). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herjanto, Edi. (2003). *ManajemenProduksidanOperasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. (2000). *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- _____.(2005). *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- _____. (2007). *ManajemensumberdayaManusia*.CetakanKeTujuh. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- _____.(2008). *PerilakudanBudayaOrganisasi*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mathis, Robert, L.; Jackson, John, H. (2002).*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- _____.(2006). *Human Resource Management*. Jakarta: AlihBahasa, Salemba Empat.
- Meily, Kurniawidjaja.(2010). *TeoridanAplikasiKesehatanKerja*. Jakarta: UI Press.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2003). *Produktivitas :ApadanBagaimana*. Bandung: MandarMaju.
- Mulyanto, Heru.;Wulandari, Anna. (2010). *Penelitian :MetodedanAnalisis*. Semarang: CV Agung.
- Nawawi, Hadari. (2000). *AdministrasiPersonelUntukPeningkatanProduktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.
- Notoatmodjo, S. (2010).*MetodologiPenelitianKesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Panggabean, Mutiara. (2007). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ruslan, Rosady. (2003). *MetodePenelitian PR danKomunikasi*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Sedarmayanti.(2001). *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Jakarta: MandarMaju.

- _____. (2009). *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business: MetodologiPenelitian UntukBisnis*. Buku 2. Jakarta: SalembaEmpat.
- Simamora, Henry. (2004).*ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono.(2005). *MemahamiPenelitianKualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2004). *MetodeRisetSumberDayaManusia*.Jember: Graha Ilmu.
- Suma'mur. (2001). *KeselamatanKerjadanPencegahanKecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Umar, Husein. (2004). *MetodePenelitianUntukSkripsidanTesisBisnis*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Wulfram, I. Ervianto. (2005). *ManajemenProyekKonstruksi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuniarsih, Tjutju.;Suwatno. (2009). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi :

- Kaffah, Silmi. (2012). *AnalisisPengaruhPelatihanTerhadapProduktivitasKerja Karyawan*.Skripsi. STIE IPWIJA. (tidakdipublikasikan).
- Kinanti, Nikita. (2015). *PengaruhKeselamatanKerjaTerhadapProduktivitas Karyawan*.Skripsi.Universitas Telkom.
- Mi'raj, Muh. (2014). *AnalisisPenerapan Program KesehatandanKeselamatan Kerja (K3) TerhadapPeningkatanProduktivitasKerjaKaryawanpada PT. Amanah Finance*. Skripsi.UniversitasHasanuddin.

Novri, Indra. (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero)*. Skripsi. UNS.

Nur, Hiksian. (2012). *Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Area Surabaya Utara*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Jurnal :

ILO. (2015). *Topics*. [On-line] Diakses melalui <http://www.ilo.org/global/topics/langen/index.html> [13/07/2015].

Saputra, Andi. (2015). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buran Nusa Respati*. Retrieved From *eJournal.ip.fisip.unmuldatabase*, 2(3), 3059-3069.

Webside :

Syafi'i, M. Fauzi. (2008). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PG. Rajawali I UNITPG. Kreet Baru Bululawang Malang*. [On-line] Available <http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/fullchapter/03220063-m-fauzi-syafii.ps>.

Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.