

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN
TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

MEGA MASAYU

NPM : 175210112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

MEGA MASAYU
175210112

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kebijakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja dan Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan sampel sebanyak 53 Responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja memiliki hubungan kuat, selanjutnya hasil penelitian menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION PART OF PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR DISTRICT

BY:

MEGA MASAYU

175210112

This study aims to determine and analyze the effect of Occupational Safety and Health (K3) Program Policies on Work Productivity and to determine and analyze the Effects of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity Production Department at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency. The sampling technique used is Simple Random Sampling with a sample of 53 respondents. Based on the results of research that Occupational Safety and Health (K3) on Work Productivity has a strong relationship, further research results show Occupational Safety and Health (K3) has a significant positive effect on Work Productivity of Production Section Employees at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR”**.

Skripsi ini terwujud bukan hanya kemampuan yang penulis miliki melainkan juga diperoleh dari pihak lain yang senantiasa memberikan saran, dukungan serta bantuannya kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Pembimbing yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan pengarahan dalam bimbingan, petunjuk, motivasi, dan pengarahan demi menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Hasrizal Hasan, SE., MM selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan nasehat, dan selalu mengajarkan hal yang baik mulai awal perkuliahan sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis mengucapkan terima kasih untuk semua bantuannya selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
6. Bapak pimpinan perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan riset penelitian serta memberikan data-data yang dibutuhkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Saya Rober Robinson Situmorang dan Mama Saya Nurmainim Br Purba, Nenek Tercinta Norman Br Simbolon, Abang Tercinta Leonardus Coky Ryanto Situmorang S.P., dan Adik Tercinta Alexander Situmorang dan Desiwati Nababan beserta seluruh anggota keluarga besar yang telah memberikan doa, materil, dukungan, motivasi, dan nasehat untuk tercapainya keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat teman-teman mahasiswa/i angkatan 2017, terutama Manajemen Lokal L, terima kasih atas kebersamaan, kekompakan selama ini. Semoga Silaturahmi diantara kita tetap terjalin dengan baik.
9. Dan buat pihak-pihak terkait, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

MEGA MASAYU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	13
2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan (K3)	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	16
2.1.3 Indikator Keselamatan Kerja.....	17
2.2 Kesehatan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja	18
2.2.2 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .	19
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja....	21
2.2.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan K3	23

2.3 Produktivitas Kerja	24
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	24
2.3.2 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja	26
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas	28
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	29
2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja.....	31
2.3.6 Hubungan Keselamatan dan K3 Kerja Terhadap Produktivitas...	32
2.4 Penelitian Terdahulu	34
2.5 Kerangka Berfikir	37
2.6 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi Penelitian.....	39
3.2 Operasional Variabel.....	39
3.3 Populasi Dan Sampel	41
3.4 Jenis Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	49
4.1 Sejarah Perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	49

4.2	Visi dan Misi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	50
4.3	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten kampar	50
4.4	Struktur Organisasi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Karakteristik Responden	53
5.1.1	Jenis Kelamin	53
5.1.2	Tingkat Umur	54
5.1.3	Tingkat Pendidikan	55
5.1.4	Masa Bekerja	56
5.2	Uji Validitas dan Reabilitas	57
5.3	Analisis Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	60
5.4	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Keselamatan dan K3	75
5.5	Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	79
5.6	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Produktivitas Kerja	84
5.7	Analisis Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja	86
5.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	86
5.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	87
5.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	88
5.7.4	Uji t (Parsial).....	88

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	89
BAB VI PENUTUP	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

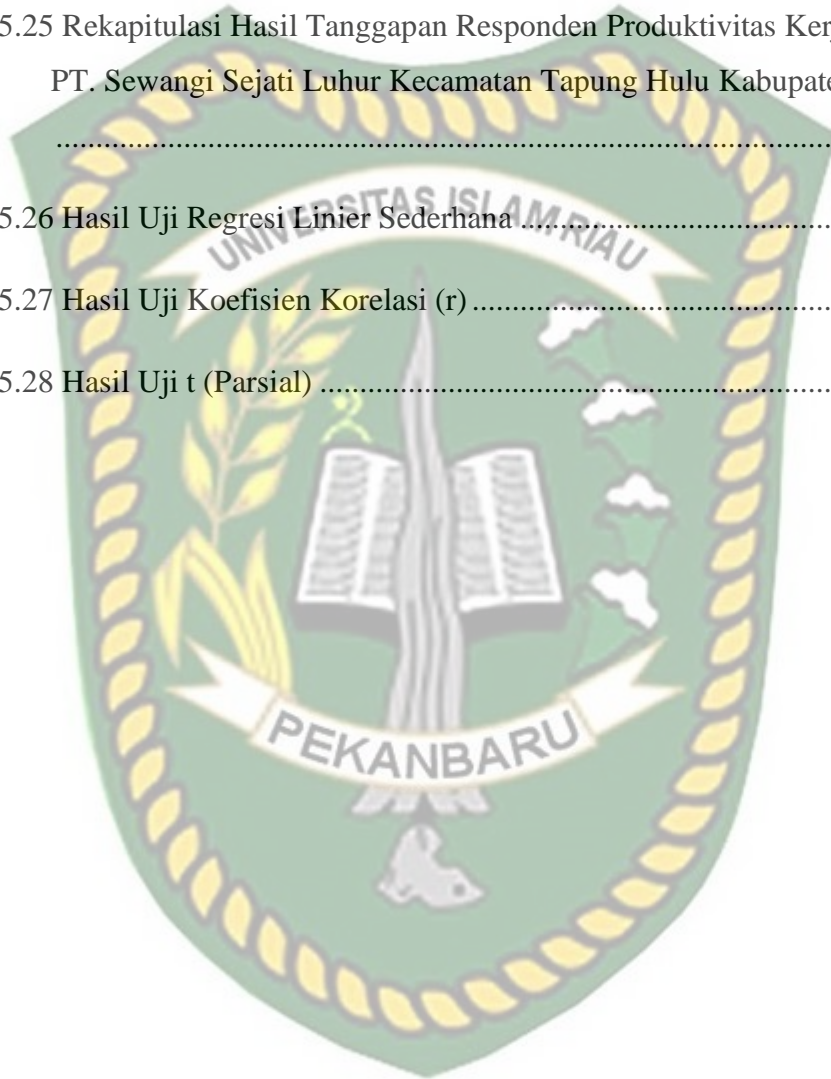
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Tahun 2020	4
Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sewangi Sejati Luhur Dari Tahun 2016-2020.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Kerangka Sampel Karyawan Bagian Produksi di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	42
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	54
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	55
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	56
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	56
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	58
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	59

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Alat Perlindungan Diri Dalam Bekerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	61
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Alat Kelengkapan Pengamanan Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	62
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Petunjuk Pengoperasian Yang Aman Mengenai Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	63
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Pemeliharaan Kondisi Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	65
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Pemeliharaan Alat Perlengkapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	66
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Pengelolaan Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman Untuk Bekerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	67
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bimbingan (Pelatihan) Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	68
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	69

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Pengaturan Jam Kerja Dan Jam Istirahat Terhadap Shift Kerja Yang Adil Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	71
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	72
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Klinik Kesehatan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	73
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Asuransi Kesehatan Bagi Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	74
Tabel 5.19 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Waktu/Jam Kerja Secara Efisien Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	79
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Karyawan Dalam Menggunakan Metode Atau Cara Kerja Yang Benar Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	80
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	81
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja Yang Dimiliki Karyawan Akan Menentukan Produktivitas Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	82

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Mencapai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Target Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	83
Tabel 5.25 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	84
Tabel 5.26 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	86
Tabel 5.27 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	87
Tabel 5.28 Hasil Uji t (Parsial)	88



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	38
4.1 Struktur Organisasi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	52



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mendorong para manajer untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan sebaik-baiknya, agar sumber daya manusia atau karyawan perusahaan mampu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Karena produktivitas kerja yang optimal pada akhirnya akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan serta pengembangan perusahaan kedepan. Sedangkan dilihat dari sisi karyawan, produktivitas kerja yang optimal merupakan penilaian produktivitas kerja yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dan dapat mempengaruhi kompensasi yang diperoleh karyawan.

Produktivitas kerja merupakan konsep penting yang menggambarkan sejauh mana efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari perbandingan hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan dengan target yang ditetapkan, perbandingan hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan pada satu unit kerja dengan yang lainnya. Karyawan yang produktif dapat dilihat dari kemampuannya dalam penggunaan atau pemanfaatan sumber-sumber produksi dan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja juga dapat dilihat kepuasan pelanggan terhadap produk perusahaan.

Menurut Sinungan (2005) lebih menekankan pada tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-

barang. Menurut Umar (2001) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diinginkan (input).

Meningkatnya kebutuhan pasar akan komoditi olahan hasil perkebunan mendorong tumbuh kembangnya perusahaan-perusahaan industri yang mengelola usaha dibidang agribisnis. Perusahaan industri agribisnis yang berkembang pesat saat ini diantaranya ialah industri yang mengelola bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, seperti usaha industri yang dijalankan oleh PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

PT. Sewangi Sejati Luhur adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit pada tanggal 27 Februari 1989 dengan jenis badan hukum perseroan terbatas. Bidang usaha terdiri dari dua yaitu perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). Perusahaan dalam kegiatan operasionalnya mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah CPO (*Crude Palm Oil*). Alamat kantor pada PT. Sewangi Sejati Luhur ini berlokasi di Kantor Pusat Jl. Ir. Juanda No. 37 Medan dan Kantor Perwakilannya terletak di Jl. Komplek Sudirman City Square Blok B No. 12-15, Pekanbaru.

Luas kebun kelapa sawit PT. Sewangi Sejati Luhur adalah 8.579 Ha, yang terdiri dari dua belas divisi. Luas NKT kebun kelapa sawit PT. Sewangi Sejati Luhur berkisar +/- 31 Ha. Dengan koordinat lokasi 000 44'59,0" LU dan 1000 57'84,3" BT. Status permodalan PT. Sewangi Sejati Luhur adalah Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

Khusus untuk jenis bibit kelapa sawit yang digunakan oleh PT. Sewangi Sejati Luhur terdiri dari dua jenis bibit yaitu bibit mariat dan bibit sopindo. Dan untuk jenis tanah tergolong pada jenis tanah mineral/tanah kuning dan tanah gambut. Potensial produksi per hektar berkisar diantara 21 ton/tahun.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat memberikan target dan rangsangan yang tinggi kepada karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang menjadi keinginan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik dalam jangka waktu panjang.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh hampir setiap perusahaan dewasa ini adalah turunnya produktivitas tenaga kerja. Keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat, cepat dan baik akan dapat menimbulkan kerugian dan kehancuran pada perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, untuk memecahkan masalah dalam usaha meningkatkan produktivitas secara efektif dan efisien maka setiap perusahaan tidaklah lepas dari hubungan input yang mempengaruhi produksi yaitu modal, mesin, bahan baku dan keselamatan kesehatan tenaga kerjanya. Dengan mengkombinasikan input-input ini metode dan skill yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan keluaran (output), dimana diantara input-input diatas tenaga kerja merupakan input sensitif terhadap kelancaran jalannya perusahaan.

Adapun gambaran realisasi produksi selama tahun 2020 pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur
Tahun 2020

Bulan	Tenaga Kerja Bagian Produksi	Waktu Kerja (jam/bulan) (10 jam x 2 shift/ 1 jam istirahat di tiap shiftnya)	Realisasi Produksi CPO (Ton/bulan)	Produktivitas Rata-Rata Karyawan (Ton/bulan) (Dalam satuan jutaan)
Januari	105	458	3.625.270	6.439
Februari	105	372	3.070.120	6.436
Maret	105	357,5	3.050.210	6.595
April	105	346,5	2.831.120	6.270
Mei	105	457	3.215.870	5.722
Juni	105	346	2.937.450	6.513
Juli	105	447,5	3.625.160	6.561
Agustus	105	463,5	3.820.290	6.720
September	105	463	3.912.340	6.888
Oktober	105	486	4.026.190	6.812
November	105	440	3.690.850	6.772
Desember	105	402,5	3.260.120	6.424

Sumber: KTU Pabrik PT. Sewangi Sejati Luhur

Berdasarkan data tabel 1.1, diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi CPO pada pabrik PT. Sewangi Sejati Luhur selama dari bulan januari hingga desember tahun 2020 tidak tetap atau berfluktuasi pada setiap bulannya. Dapat dilihat Realisasi produksi CPO mengalami peningkatan pada bulan Oktober sebesar 4.026.190 ton/bulan. Pada bulan November terjadi penurunan realisasi produksi CPO sebesar 3.690.850 ton/bulan. Selanjutnya pada bulan Desember mengalami penurunan realisasi produksi CPO sebesar 3.260.120 ton/bulan. Penurunan produksi CPO olahan tahun 2020 terjadi dikarenakan beberapa faktor yang memicu terjadi penurunan CPO yaitu sawit pada perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur sudah tua sehingga akan mau diremajakan, Selanjutnya faktor cuaca

yang kemarau sehingga memicu terjadinya penurunan CPO, dan selanjutnya karena dosis pemupukan mulai dikurangi karena tanaman sudah tua.

Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan oleh sebuah perusahaan didalam sektor industri dewasa ini lebih memungkinkan terjadinya resiko kecelakaan kerja yang meningkat pula. Oleh sebab itu, perhatian pihak perusahaan terhadap penyediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mutlak diperlukan, termasuk dalam kegiatan pengolahan kelapa sawit seperti pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Proses pengolahan kelapa sawit untuk menghasil CPO menggunakan mesin-mesin dan peralatan produksi seperti peralatan pengangkut, tangki perebusan buah kelapa sawit, alat pengempaan untuk pemisahan CPO. Untuk mendukung proses produksi juga digunakan instalasi pemipaan dan pompa, instalasi kelistrikan dan peralatan pendukung lainnya. Keseluruhan peralatan ini tentunya perlu dikelola dengan baik dan disertai alat pengaman (safety) yang memadai untuk dapat mencegah dan menghindari kecelakaan kerja sedini mungkin.

Menurut Rika Ampuh Hadiguna (2009) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2007) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan

kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Intinya dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, karyawan akan semangat bekerja dan termotivasi untuk selalu menaati peraturan serta kewajiban yang ditentukan oleh perusahaan dan menyadari arti penting pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya dan perusahaan. Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan produksi merupakan tujuan utama pada sebuah perusahaan oleh sebab itu sebuah perusahaan melakukan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga memberi dampak positif terhadap karyawannya, dengan demikian karyawan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu.

Kondisi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja pekerjaan tertentu. Untuk mengurangi atau meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi maka dalam setiap perusahaan baik perusahaan besar atau perusahaan kecil perlu diterapkannya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terencana dengan baik.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan dan peningkatan keselamatan kerja
 - a. Penyediaan peralatan pengaman (safety) seperti: helm safety, ear plug, pakaian kerja, masker, sarung tangan karet, sarung tangan kain, kacamata safety, helm pengaman untuk pengoperasian mesin dan peralatan produksi.

- b. Petunjuk pengoperasian peralatan produksi.
 - c. Pemeriksaan dan pemeliharaan rutin terhadap kondisi mesin dan peralatan produksi yang digunakan.
 - d. Bimbingan dan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan.
2. Melakukan pembinaan dan peningkatan kesehatan kerja
 - a. Pemeriksaan kesehatan berkala.
 - b. Pengaturan jam kerja dan istirahat
 - c. Penyediaan klinik di perusahaan.
 - d. Pembinaan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.
 - e. Mengikutsertakan karyawan dalam BPJS.

Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, karyawan akan semangat bekerja dan termotivasi untuk selalu menaati peraturan serta kewajiban yang ditentukan oleh perusahaan dan menyadari arti penting pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya dan perusahaan. Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan produksi merupakan tujuan utama pada sebuah perusahaan oleh sebab itu sebuah perusahaan melakukan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga memberi dampak positif terhadap karyawannya, dengan demikian karyawan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu.

Maka dari itu PT. Sewangi Sejati Luhur juga bekerja sama dengan instansi kesehatan setempat untuk dapat memberikan pertolongan pertama jika terjadinya suatu kecelakaan kerja dan menyediakan jaminan kesehatan seperti JAMSOSTEK

yang sekarang bernama BPJS, dan asuransi jiwa. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja secara produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan meningkatkan usahanya. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam suatu perusahaan perlu dikaji karena penerapan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat pula.

Adapun kecelakaan kerja karyawan di pabrik kelapa sawit yang terjadi selama tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sewangi Sejati Luhur Dari Tahun 2016-2020

Tahun	Tenaga Kerja Bagian Produksi	Jenis Kecelakaan Kerja			
		Berat	Sedang	Ringan	Total
2016	105	-	-	8	8
2017	105	-	-	8	8
2018	105	-	-	7	7
2019	105	-	-	6	6
2020	105	-	-	3	3

Sumber: KTU Pabrik PT. Sewangi Sejati Luhur

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di bagian produksi PT. Sewangi Sejati Luhur dari tahun 2016-2020. Dimana bentuk kecelakaan diklasifikasikan dengan tiga jenis penggolongannya yaitu berat, sedang dan ringan. Yang termasuk ke dalam klasifikasi kecelakaan berat yaitu meninggal dunia, cacat permanen dan lain-lain. Adapun klasifikasi kecelakaan sedang yaitu luka bakar, patah tulang, patah kaki, tertimpa buah sawit,

terjepit mesin, cacat ringan dan lain-lain. Sedangkan klasifikasi kecelakaan ringan yaitu luka ringan, memar, terkena uap, terbentur terkena listrik dan lain-lain. Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa pada tahun 2016 karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ringan sejumlah 8 orang pada tahun berikutnya adalah tahun 2017 terjadi kecelakaan kerja ringan kembali sejumlah 8 orang. Pada tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja ringan sejumlah 7 orang dan tahun 2019 terjadi kecelakaan kerja ringan sejumlah 6 orang dan pada tahun 2020 dimana jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ringan paling sedikit dari tahun sebelumnya ialah sejumlah 3 orang.

Seperti yang dapat dilihat didalam tabel 1.2 diatas bahwa kecelakaan kerja selama 5 tahun berturut-turut mengalami kecelakaan kerja pada karyawannya dalam kategori ringan yang artinya dapat disembuhkan secara perlahan-lahan dan membaik sehingga karyawannya harus lebih berwaspada dan berhati-hati terutama harus fokus dalam bekerja. Didalam PKS PT. Sewangi Sejati Luhur, diketahui masih adanya kecelakaan akibat kerja. Hal itu mungkin berkaitan dengan minimnya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kelalaian para pekerja dalam menggunakan alat perlindungan diri saat bekerja, dan ketidak hati-hatian para karyawan di dalam melakukan pekerjaannya.

Penyediaan fasilitas K3 didalam suatu perusahaan meliputi peralatan pelindung kerja, yaitu seperti sepatu safety, helm safety, ear plug, pakaian kerja, masker, sarung tangan karet, sarung tangan kain, kacamata safety, helm pengaman, dan lain sebagainya. Sedangkan sarana keselamatan dan kesehatan

kerja yang perlu disediakan bagi karyawan di dalam perusahaan antara lain seperti fasilitas poliklinik, kotak P3K, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan melihat fenomena yang ada, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kebijakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan serta khususnya bidang ilmu MSDM.
- b. Bagi Perusahaan, memberikan masukan kepada perusahaan terkait dalam menentukan kebijakan dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawannya dan produktivitas kerja sehingga dalam menentukan kebijakan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terlebih dahulu berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini mengarahkan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3),

produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden, uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif keselamatan dan kesehatan kerja (K3), rekapitulasi hasil tanggapan responden keselamatan dan kesehatan kerja (K3), analisis deskriptif produktivitas kerja, rekapitulasi hasil tanggapan responden produktivitas kerja, analisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini yang berisikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) keselamatan kerja adalah menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Taryaman (2016) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, escalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2003) keselamatan kerja adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut berasal dari internal dan eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya sedangkan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Menurut Buntarto (2015) keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan.

Menurut Rowley dan Jackson (2012) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Upaya pencegahan kecelakaan kerja hanya bisa diatasi apabila dimulai dari mengatur ulang atau memperbaiki manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah:

1. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.
2. Teliti dalam bekerja.
3. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
4. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.

Dari pendapat beberapa ahli yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha dan upaya menciptakan suasana kerja yang aman dari risiko kecelakaan baik fisik, mental maupun emosional yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama.

Kondisi yang membahayakan merupakan sebab utama daripada kecelakaan, kondisi demikian antara lain adalah:

1. Perlengkapan yang penjagaannya kurang baik.
2. Perlengkapan yang sudah rusak.
3. Susunan atau prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau sekitar mesin atau perlengkapan.
4. Tempat penyimpanan yang membahayakan (terlalu banyak muatan).
5. Penerangan yang kurang memadai (cahaya kurang atau tidak cukup cahaya, ataupun bisa juga terlalu menyilaukan).
6. Ventilasi yang kurang baik (pergantian udara tidak cukup).

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi

relatif kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Silalahi (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah:

- 1) Kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja.
- 2) Petunjuk tentang cara menggunakan alat pengaman keselamatan kerja.
- 3) Frekuensi pengaman alat pengaman keselamatan kerja.
- 4) Kerusakan alat pengaman keselamatan kerja.
- 5) Alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Pengetahuan karyawan dalam penggunaan peralatan dan prosedur kerja.

Menurut Marihot (2005) Secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat.
- 2) Memenuhi semua standard an syarat kerja.
- 3) Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan keselamatan kerja.

2.1.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Sama'mur (2005) terdapat 5 indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Alat-alat perlindungan diri dalam kerja
- 2) Ruang kerja yang aman
- 3) Penggunaan peralatan pekerjaan
- 4) Ruang kerja yang sehat
- 5) Penerangan diruangan kerja

Menurut Sama'mur (1996) adalah keselamatan kerja yang berkaitan mesin, alat kerja, proses pengolahan, tempat kerja/lingkungan dan cara melakukan pekerjaan. Adapun indikator-indikator keselamatan kerja menurut sama'ur (1996) meliputi:

- 1) Lingkungan / Tempat Kerja

Tempat kerja adalah lokasi dimana para karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerjanya.

- 2) Mesin dan Peralatan Kerja

Mesin dan peralatan kerja adalah bagian dari kegiatan operasional didalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat maupun ringan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kelancaran dalam aktifitas produksi berpengaruh dengan seberapa kenyamanan terhadap lingkungan produksi serta dipengaruhi teknologi dan kondisi mesin yang terawat serta didukung dengan peralatan-peralatan keperluan kerja yang dalam kondisi bagus dan layak digunakan.

2.2 Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006) kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi. Secara umum individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit serta bebas dari cedera baik mental maupun fisik yang dapat mengganggu keaktifitas manusia.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2000).

Menurut Widodo (2015) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Wirawan (2015) mengemukakan kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang

bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan teori tiga faktor yang menyebutkan bahwa aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Pandji Anoraga, 2005) antara lain:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperhatikan antara lain:

1. Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna sehingga gelap atau dapat membuat silau yang berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja (AA Anwar, 1993).
2. Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab.
3. Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.

4. Ketentuan-ketentuan kerja yang sering dilanggar, seperti fasilitas umum di dalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya Wc yang tidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahan baku, dan ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b) Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (1993) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, dan alat-alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan perseorangan telah rusak.

c) Manusia

Di bawah ini merupakan kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi:

1. Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
2. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi.

3. Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3)

Ada beberapa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Menempatkan dan melestarikan tenaga kerja dalam suatu lingkungan, dengan kata lain menyesuaikan seseorang terhadap pekerjaannya.
- 2) Melindungi tenaga kerja terhadap haknya dalam keselamatan hidup.
- 3) Mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja.
- 4) Sumber produksi dipergunakan secara efisien dan efektif.
- 5) Untuk mencapai tingkat kesehatan setinggi-tingginya dengan begitu kesehatan kerja menjamin kesejahteraan tenaga kerja, seperti buruh, karyawan dan lain-lain.

Menurut pendapat mangkunegara (2004) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja pada tingkat perusahaan adalah:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 5) Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

- 6) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 7) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.

Berdasarkan pada tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diatas, ternyata masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja tetapi juga meliputi masalah keselamatan, penyakit akibat kerja, keselamatan tenaga kerja, keamanan dari proses-proses, alat-alat, lingkungan, dan peningkatan proses produksi.

Menurut Tarwaka (2008) manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi perusahaan:

- a. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
- b. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
- c. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
- d. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
- e. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam hal ini, selain usaha mencegah terjadinya kecelakaan perusahaan juga perlu memelihara kesehatan karyawannya, baik fisik maupun mental apakah

disebabkan oleh penyakit, stress/ketegangan atau karena kecelakaan kerja. Dengan demikian pemeriksaan dan berkesinambungan terhadap kondisi kerja dan kesehatan karyawan perlu diperhatikan. Bila kesehatan karyawan tidak baik, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

2.2.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan Kerja

Kecelakaan dan gangguan kesehatan dapat menimpa karyawan dengan berbagai sebab baik internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri. Misalnya bertindak sembrono. Sedangkan faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan seperti lantai yang terlalu licin, pemeliharaan mesin yang kurang baik, dan tata letak tempat kerja yang tidak aman.

Menurut Siswanto (2001) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi:

- a. Kondisi Fisik

Kondisi fisik meliputi penerangan, kondisi suhu udara, ventilasi ruangan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, serta tekanan udara.

- b. Fisiologis

Kondisi Fisiologis dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap beban serta cara kerja dalam melakukan pekerjaan.

- 2) Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok kerja. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya atasan terhadap bawahan serta suasana kerja dan lain sebagainya.

Adapun beberapa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kesehatan kerja antara lain:

1. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penerangan yang cukup terang, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian didalam lingkungan kerja.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2012) produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019) produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif jika dia mampu menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan maksud yang sebenarnya.

2.3.2 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Muchdarsyah sinungan (2003), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histori yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, proses) dengan lainnya.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian dan sasaran.

Ada beberapa pengukuran produktivitas yang digunakan (Heizer Render 2006) diantaranya adalah:

- 1) Pengukuran produktivitas faktor tunggal, menggambarkan perbandingan satu sumber daya (input) terhadap barang dan jasa yang dihasilkan (output).
- 2) Pengukuran produktivitas multifaktor, menggambarkan perbandingan banyak atau seluruh sumber daya (input) terhadap barang dan jasa yang dihasilkan (output).

Tingkat produktivitas tenaga kerja biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja tertentu yang dapat dirumuskan:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang digunakan}}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

- 1) Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).
- 2) Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

- 1) Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan tenaga kerja adalah sama.
- 2) Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

- 1) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
- 2) Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang berkurang.
- 3) Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- 4) Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Sinungan (2005) produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa produktivitas mengutarakan cara

pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Produktivitas karyawan yang dapat diukur adalah:

1) Daya Guna (Efisiensi)

Produktivitas menggambarkan arti daya guna yang menempatkan manusia sebagai faktor penting yang memerlukan pendayagunaan secara tepat.

2) Hasil Guna (Efektivitas)

Hasil kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila hasil kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan daya kerja yang tinggi. Hasil kerja yang dicapai tidak sekedar dihitung dari jumlah dan mutu sesuatu yang dihasilkan, tetapi juga dari segi banyaknya yang dimanfaatkan. Hasil guna karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan, dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut pendapat Sinungan (2005) tujuan pengukuran produktivitas adalah:

- 1) Untuk mengetahui pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- 2) Untuk membandingkan pertambahan pendapatan.
- 3) Untuk membandingkan pertambahan kesempatan kerja individu dan kelompok.

Manfaat produktivitas adalah:

- 1) Sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa produksi.
- 2) Penempatan keputusan perusahaan yang tepat seperti dalam menentukan target atau sasaran produksi dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berhubungan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap usaha ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Dengan terpenuhinya faktor-faktor yang dapat menciptakan semangat kerja para pekerja, maka akan terpuaskan kebutuhan-kebutuhannya, sehingga mereka akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Pendidikan.
- 2) Kesehatan jasmani dan rohani.
- 3) Lingkungan kerja.
- 4) Faktor manajerial.
- 5) Motivasi.
- 6) Peralatan yang digunakan agar keselamatan pekerja dapat terjaga.

- 7) Pelatihan.
- 8) Mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 9) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut Simanjuntak (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan fisik pekerja

Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, sikap, mental, umur, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung kerja

Hal ini mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana kerja dalam lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja (Sinungan, 2000).

3) Supra Sarana

Hal ini meliputi kebutuhan pemerintah, hubungan industri, dan kemampuan dalam mencapai sistem kerja yang optimal. Hal diatas terlihat bahwa sarana pendukung kerja mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (Dalam buku mulyadi, 2005) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki profesionalisme mereka didalam bekerja.
- 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat Kerja
Semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
- 4) Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan yang berguna untuk perusahaan dan diri sendiri.
- 5) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.3.6 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Keselamatan kerja berhubungan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja (output) dan upaya yang digunakan (input). Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar:

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan yang menjadi penyebab cacat dan kematian dapat dikurangi, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan berkaitan dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.
3. Tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan pada tingkat efisiensi yang tinggi pula.
4. Praktek keselamatan tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur esensial bagi kelangsungan produksi.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Alasannya adalah apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang dikeluarkan, misalnya biaya pengobatan karyawan yang mengalami kecelakaan ditempat tugas, dan premi asuransi kesehatan akan berkurang.

Menurut Siagian (2002) pentingnya memelihara kesehatan serta kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologis, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

Produktivitas adalah salah satu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan berakibat merugikan perusahaan.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dimana kondisi para pekerja yang maksimal dapat mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih lagi jika perusahaan dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat para pekerja dengan tenang mengerjakan semua tanggung jawabnya. Pencegahan kecelakaan merupakan bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan kerja, serta partisipasi para karyawan. Kesehatan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, kesehatan menyangkut kesehatan fisik dan

mental. Dimana kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang menurun mengakibatkan produktivitas akan rendah. Maka dari itu suatu perusahaan harus dapat memelihara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas maka sangat jelas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan didalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan menjamin kelancaran aktivitas operasional dan produksi pada perusahaan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Pitri Harianja (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	Untuk Mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Regresi Linier Berganda	a. Pada koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,348 dan bernilai positif menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. b. Nilai R square pada tabel koefisien determinasi yaitu 0,121 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh 12,1% terhadap produktivitas

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
<p style="text-align: center;">Dokumen ini adalah Arsip Miik :</p>				<p>kerja karyawan. c. Dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai TCR untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kriteria cukup baik yaitu 77,44% untuk variabel keselamatan, 74,77% variabel kesehatan kerja, dan 75,76% untuk variabel produktivitas kerja karyawan.</p>
<p>Giofany Priscilia Sitompul (2012)</p>	<p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah</p>	<p>Untuk Mengetahui Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>a. Dari hasil uji analisis regresi berganda, diperoleh $Y = 6,179 + 0,401 X_1 + 0,251 X_2$ Artinya perubahan variabel K3 meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,401 satuan. Dan jika variabel disiplin kerja berubah satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,251 satuan. b. Besarnya nilai R^2 sebesar 0,506 yang berarti variabel program K3 dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 50,6% terhadap produktivitas</p>

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>karyawan. c. Berdasarkan uji F, uji hipotesis secara simultan , variabel program K3 dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan. Setelah dilakukan uji T, uji hipotesis secara parsial, program K3 dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
<p>Rano Aprizal (2011)</p>	<p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolah Kelapa Sawit (PKS) Pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Palalawan</p>	<p>Untuk Mengetahui Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolah Kelapa Sawit (PKS) Pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Palalawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>a. Uji F yang menunjukkan F-hitung sebesar 70,054 > F-tabel 3,9634 pada taraf level signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan variabel keselamatan kerja (X1) t tabel 1,99085 < t hitung 5,911 menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, variabel kesehatan kerja (X2) t tabel 1,99085 < t hitung 7,672 menunjukkan bahwa kesehatan mempunyai pengaruh terhadap</p>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>produktivitas.</p> <p>b. Koefisien korelasi berganda $R = 0,803$ yang menunjukkan bahwa antara variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) adalah positif dan erat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,645 menunjukkan 64,5% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja.</p>

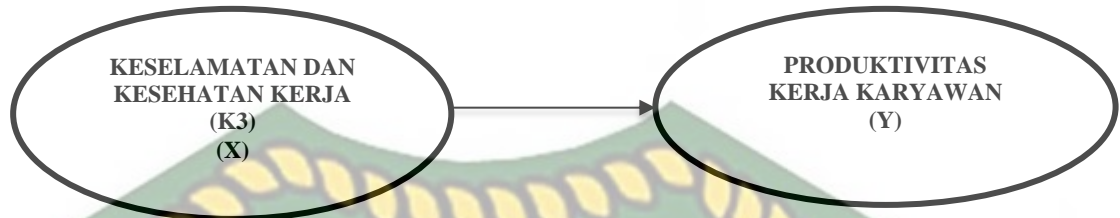
Sumber: Pitri Harianja, Giofany Priscilia Sitompul dan Rano Aprizal

2.5 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebagai variabel bebas (Independen) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Dependen). Berikut adalah gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Siagian (2002) dan Mangkunegara (2010)

Dari gambar di atas dijelaskan dalam penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis keterkaitan mengenai Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

“Diduga Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Simpang Sewangi Petapahan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dengan objek penelitian karyawan yang bekerja khusus bagian produksi CPO yang beralamat di Jln. Simpang Topaz Bukit Kemuning Kebun Suka Ramai, Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau Kode Pos 28464.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yang terdiri variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan dan variabel independen pada penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berikut ini operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel X : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen resiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk (Rowley	<ul style="list-style-type: none"> Keselamatan Kerja 	1. Penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja. 2. Ketersediaan alat kelengkapan pengaman mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja. 3. Pemberian petunjuk pengoperasian	Ordinal

dan Jackson, 2012).

(SOP) mengenai mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja.

4. Pemeliharaan kondisi mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja.

5. Pemeliharaan alat perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

6. Pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja.

7. Pemberian bimbingan pelatihan (Bimtek) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

- Kesehatan Kerja

1. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan.

2. Pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift kerja yang adil.

3. Kondisi penerangan cahaya dalam program pelatihan.

4. Penyediaan klinik kesehatan.



		5. Asuransi kesehatan bagi karyawan.	
Variabel Y : Produktivitas Kerja adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sinungan, 2005).	<ul style="list-style-type: none"> • Daya Guna (Efisiensi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu/jam kerja secara efisien. 2. Ketetapan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja yang benar sesuai SOP. 3. Kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Keterampilan kerja karyawan akan menentukan produktivitas kerja. 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Guna (Efektivitas) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai hasil kerja karyawan sesuai target kerja. 	Ordinal

Sumber : Rowley dan Jackson (2012) dan Sinungan (2005)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi yang berada di PKS yang berjumlah sebanyak 112 Karyawan PT. Sewangi Sejati luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **metode slovin**, yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d =Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10%. Dalam pertimbangan 10%, maka perolehan sampel (n) minimum sebesar 53 orang, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Jadi sampelnya adalah $\frac{112}{(112 \cdot (0,10^2)) + 1} = 52,83 / \underline{53}$.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Singarimbun, 1995).

3.4 Jenis Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu :

3.4.1 Data Primer

Data yang bersumber dari PT. Sewangi Sejati Luhur dimana data ini langsung diambil persepsi karyawan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didalam perusahaan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain:

- Sejarah perusahaan
- Jumlah karyawan
- Struktur Karyawan
- Data lain yang dianggap perlu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi (data) dari responden dengan cara bertanya secara langsung secara bertatap muka dengan mendapatkan informasi yang didapatkan dan sesuai harapan yang ingin diteliti.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan alat yang paling umum digunakan untuk mengumpulkan data primer, kuesioner berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada karyawan untuk dijawab. Didalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberikan kesempatan untuk menjawab diluar jawaban yang disediakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

3.6.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan.

Sudjana (2001) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.

3.6.2 Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Izaak Latanussa dalam Sudjana

(2004) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode bilangan menjadi bagian dari pengukuran.

Menurut pendapat Sudjana (2004) metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, maka penulis menggunakan analisis regresi linier berganda (Iqbal Hasan, 2009 dalam Harianto 2018). Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah Skala *Ordinal*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden di beri nilai dengan menggunakan Skala *Ordinal* yaitu:

Pembobotan setiap pertanyaan yaitu:

1. Sangat Baik : Bobot/Nilai = 5
2. Baik : Bobot/Nilai = 4
3. Cukup Baik : Bobot/Nilai = 3
4. Kurang Baik : Bobot/Nilai = 2
5. Tidak Baik : Bobot/Nilai = 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS V. 22.

Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

3.6.3 Uji Validitas Data

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Adapun kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Riyadi 2000 (dalam Faisal Amri 2009) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) yang dikutip dari Ety Rochaety (2007:54) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \frac{S^2(1-\sum S_i^2)}{S^2}$$

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

S^2 = Varians skor keseluruhan

S_i^2 = Varians masing-masing item

Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai yang diperoleh $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2002). Tujuan dari reliabilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.6.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (Produktivitas Kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independent (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))

ϵ = Epsilon ($\alpha = 5\%$)

3.6.6 Koefisien Korelasi (r)

Sementara untuk melihat hubungan dua variabel tersebut dapat digunakan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{\sqrt{n} \cdot \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(\Sigma X)^2 - n \Sigma X^2} \sqrt{(\Sigma Y)^2 - n \Sigma Y^2}}$$

3.6.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan besar perubahan variabel Y (Produktivitas Kerja) dapat dipengaruhi oleh variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

3.6.8 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

PT. Sewangi Sejati Luhur adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit pada tanggal 27 Februari 1989 dengan jenis badan hukum perseroan terbatas. Bidang usaha terdiri dari dua yaitu perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). Perusahaan dalam kegiatan operasionalnya mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah CPO (Crude Palm Oil). Alamat kantor pada PT. Sewangi Sejati Luhur ini berlokasi di Kantor Pusat Jl. Ir. Juanda No. 37 Medan dan Kantor Perwakilannya terletak di Jl. Komplek Sudirman City Square Blok B No. 12-15, Pekanbaru.

Luas kebun kelapa sawit PT. Sewangi Sejati Luhur adalah 8.579 Ha, yang terdiri dari dua belas divisi. Luas NKT kebun kelapa sawit PT. Sewangi Sejati Luhur berkisar +/- 31 Ha. Dengan koordinat lokasi 000 44'59,0" LU dan 1000 57'84,3" BT. Status permodalan PT. Sewangi Sejati Luhur adalah Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

Khusus untuk jenis bibit kelapa sawit yang digunakan oleh PT. Sewangi Sejati Luhur terdiri dari dua jenis bibit yaitu bibit mariat dan bibit sopindo. Dan untuk jenis tanah tergolong pada jenis tanah mineral/tanah kuning dan tanah gambut. Potensial produksi per hektar berkisar diantara 21 ton/tahun.

4.2 Visi dan Misi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

a. Visi PT. Sewangi Sejati Luhur

Menjadi perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang lestari, unggul dan efisien serta memberikan keuntungan kepada para stakeholder.

b. Misi PT. Sewangi Sejati Luhur

1. Meningkatkan daya saing produk melalui efisiensi biaya dan pencapaian hasil dan mutu produksi yang tinggi.
2. Mengelola usaha secara profesional dengan tata kelola yang baik dan berkesinambungan yang berpedoman pada etika bisnis dan sistem manajemen usaha perkebunan umumnya.
3. Melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.
4. Mendukung dan melaksanakan kebijakan Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.
5. Memberikan keuntungan dan memenuhi harapan para pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*).

4.3 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan dan peningkatan keselamatan kerja
 - a. Penyediaan peralatan pengaman (safety) seperti: helm safety, ear plug, pakaian kerja, masker, sarung tangan karet, sarung tangan kain,

kacamata safety, helm pengaman untuk pengoperasian mesin dan peralatan produksi.

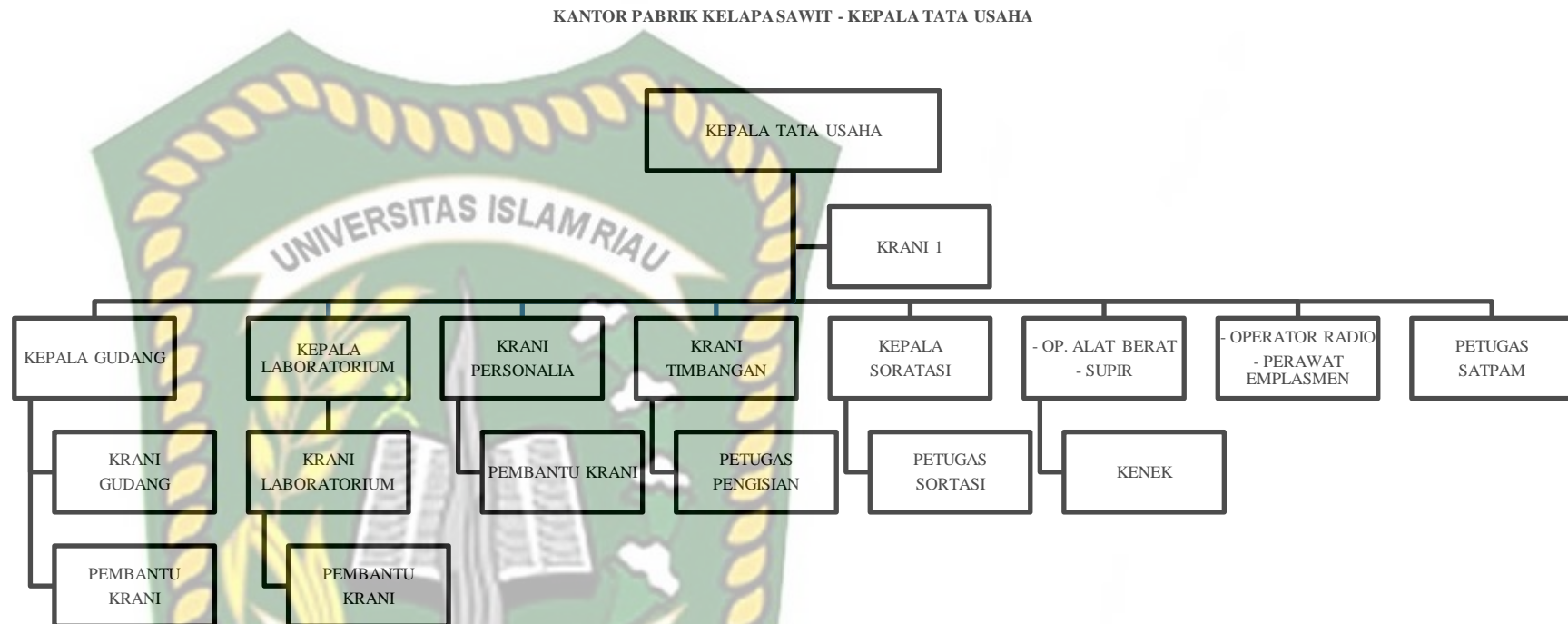
- b. Petunjuk pengoperasian peralatan produksi.
 - c. Pemeriksaan dan pemeliharaan rutin terhadap kondisi mesin dan peralatan produksi yang digunakan.
 - d. Bimbingan dan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan.
2. Melakukan pembinaan dan peningkatan kesehatan kerja
 - a. Pemeriksaan kesehatan berkala.
 - b. Pengaturan jam kerja dan istirahat
 - c. Penyediaan klinik di perusahaan.
 - d. Pembinaan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.
 - e. Mengikutsertakan karyawan dalam BPJS.

4.4 Struktur Organisasi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Untuk melihat lebih dijelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	47	88,67%
2	Perempuan	6	11,33%
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau sebesar 88,67% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau sebesar 11,33%,dikarenakan tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan seperti tenaga ekstra dilapangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Karena tenaga laki-laki lebih banyak digunakan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

5.1.2 Tingkat Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 53 karyawan, responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 31 orang karyawan, responden yang berusia 31-45 tahun sebanyak 20 orang karyawan, dan responden yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 2 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur Karyawan Pada PT.
Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-30 Tahun	31	58,49%
2	31-45 Tahun	20	37,73%
3	≥45 Tahun	2	3,78%
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar pada usia 18-30 tahun yaitu 58,49%, sedangkan untuk umur 31-45 tahun sebesar 37,73% dan untuk umur ≥45 sebesar 3,78% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar mendominasi usia 18-30 tahun. Karena di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar lebih banyak usia muda memiliki tenaga lebih segar dan matang.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMK/SMA Sederajat	48	90,57%
2	Sarjana S1	5	9,43%
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 48 orang karyawan 90,57% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang karyawan 9,43%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat lebih dominan dalam penelitian ini. Di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar memiliki kebanyakan karyawan yang tamat sekolah SMA atau SMK Sederajat karena memiliki kemampuan dalam bidangnya.

5.1.4 Masa Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Pekerja yang bekerja dikategorikan dalam 2 komposisi yaitu 5-10 Tahun, dan diatas 20 tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	5-10 Tahun	40	75,47%
2	≥20 Tahun	13	24,52%
Jumlah		53	100

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 53 responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 40 pekerja, Dan yang memiliki masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 13 pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ini memiliki masa kerja 5-10 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi keselamatan dan kesehatan (K3) yang terjadi dalam pekerjaan yang telah diberikan. Di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang telah bekerja selama 5-10 Tahun sudah memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi *productmoment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 53 pekerja, nilai kritis korelasi *productmoment* atau disebut r tabel adalah 0,3246. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *productmoment* terkolerasi lebih besar dari 0,3246 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpa-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpa-cronbach* lebih dari 0,70 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Data

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,791	0,3246	Valid
KK 2	0,481	0,3246	Valid
KK 3	0,704	0,3246	Valid
KK 4	0,565	0,3246	Valid
KK 5	0,661	0,3246	Valid
KK 6	0,759	0,3246	Valid
KK 7	0,798	0,3246	Valid
KK 8	0,839	0,3246	Valid
KK 9	0,397	0,3246	Valid
KK 10	0,798	0,3246	Valid
KK 11	0,839	0,3246	Valid
KK 12	0,397	0,3246	Valid
Produktivitas Kerja	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PK 1	0,871	0,3246	Valid
PK 2	0,857	0,3246	Valid
PK 3	0,827	0,3246	Valid
PK 4	0,752	0,3246	Valid
PK 5	0,836	0,3246	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 53 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22 lebih besar dari r tabel 0,3246 sehingga butir pertanyaan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,854	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,884	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,70. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Rowley dan Jackson (2012) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk.

5.3.1 Penyediaan Alat Perlindungan Diri Dalam Bekerja (sarung tangan, masker, helm pelindung, sepatu pelindung)

Penyediaan alat perlindungan sangat berguna buat para pekerja demi keselamatan dalam bekerja. Perusahaan sudah menyediakan alat-alat perlindungan yaitu sarung tangan, masker, helm pelindung dan sepatu pelindung. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Alat Perlindungan Diri Dalam
Bekerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu
Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	31	58,50%
2	Baik	17	32,07%
3	Cukup Baik	5	9,43%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja (sarung tangan, masker, helm pelindung, sepatu pelindung) di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 31 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 58,50%, lalu 17 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 32,07%, Dan 5 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 9,43%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak baik dan sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karena PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah sangat baik dalam menyediakan alat pelindung diri dalam bekerja yaitu sarung tangan, masker, helm pelindung dan sepatu pelindung. Supaya bekerja dapat aman dan bisa dapat keuntungan bagi perusahaan atas keselamatan dari para-para pekerjanya.

5.3.2 Ketersediaan Alat Kelengkapan Pengamanan Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja

Perusahaan sudah menyediakan kelengkapan dalam pekerja agar para karyawan yang bekerja di perusahaan sudah terjamin dan terhindar dari kecelakaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai ketersediaan alat kelengkapan pengamanan mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Alat Kelengkapan Pengamanan Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	6	11,32 %
2	Sesuai	29	54,71%
3	Cukup Sesuai	12	22,65%
4	Tidak Sesuai	6	11,32%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator ketersediaan alat kelengkapan pengamanan mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerjadi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 6 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 11,32%, lalu 29 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 54,71%, 12 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 22,65%, Dan 6 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 11,32. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang

memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar juga sudah sesuai dengan menyediakan alat-alat yang akan di perlukan para bekerja untuk PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan memiliki alat yang sangat bagus dan sangat berfungsi dengan baik.

5.3.3 Pemberian Petunjuk Pengoperasian Yang Aman Mengenai Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja

Perusahaan ini sudah memberikan arahan dan petunjuk yang membuat para pekerja sudah mengetahui fungsi mesin/peralatan yang akan digunakan oleh para karyawan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pemberian petunjuk pengoperasian yang aman mengenai mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Pemberian Petunjuk Pengoperasian Yang Aman Mengenai Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	12	22,65 %
2	Sesuai	32	60,38%
3	Cukup Sesuai	8	15,09%
4	Tidak Sesuai	1	1,88%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pemberian petunjuk pengoperasian yang aman mengenai mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerjadi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu

Kabupaten Kampar ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 22,65%, lalu 32 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 60,38%, 8 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 15,09%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 1,88%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pemimpin di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah sesuai memberikan arahan dan petunjuk kepada para pekerja supaya dapat bekerja dan mengetahui alat-alat apa yang akan digunakan kepada para pekerja.

5.3.4 Pemeliharaan Kondisi Mesin/Peralatan Produksi Dan Perlengkapan Kerja

Pemeliharaan kondisi mesin sangat berguna bagi perusahaan maupun para karyawan agar tidak terkendala dalam bekerja. Pemeliharaan dilakukan supaya menghindari mesin, peralatan yang rusak. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pemeliharaan kondisi mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Pemeliharaan Kondisi Mesin/Peralatan
Produksi Dan Perlengkapan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur
Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	33,96%
2	Setuju	28	52,83%
3	Ragu-Ragu	5	9,43%
4	Tidak Setuju	2	3,78%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pemeliharaan kondisi mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 33,96%, lalu 28 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 52,83%, 5 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 9,43%, Dan 2 responden memberu jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar setuju dengan pemeliharaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dalam kondisi mesin dan peralatan dalam bekerja.

5.3.5 Pemeliharaan Alat Perlengkapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemeliharaan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja sangat perlu yang dilakukan oleh perusahaan supaya bisa mengatasi atasnya kecelakaan yang terjadi dan tidak memiliki kekurangan dalam alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pemeliharaan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pemeliharaan Alat Perlengkapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	33,96 %
2	Baik	27	50,94%
3	Cukup Baik	8	15,10%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pemeliharaan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 18 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 33,96%, lalu 27 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 50,94%, Dan 8 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 15,10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak baik dan sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT.

Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah baik dalam memelihara alat perlengkapan dalam keselamatan dan kesehatan dalam bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar karena akan terjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja.

5.3.6 Pengelolaan Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman Untuk Bekerja

Pengelola lingkungan di sekitar pekerjaan sangat membantu kenyamanan bagi para karyawan supaya nyaman dan merasa aman ketika melakukan pekerjaan di perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Pengelolaan Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman Untuk Bekerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	33,96 %
2	Baik	29	54,71%
3	Cukup Baik	6	11,33%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 18 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 33,96%, lalu 29 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 54,71%, Dan 6 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 11,33%.

Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak baik dan sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sangat baik dalam mengelola dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja didalam ruangan atau bekerja dalam luar ruangan.

5.3.7 Pemberian Bimbingan (Pelatihan) Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan harus memberikan arahan dan bimbingan kepada para karyawan agar mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja itu sangat berguna bagi karyawan dapat keselamatan dalam bekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pemberian bimbingan (pelatihan) tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bimbingan (Pelatihan) Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	26	49,05%
2	Sesuai	25	47,16%
3	Cukup Sesuai	2	3,78%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pemberian bimbingan (pelatihan) tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak

26 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 49,05%, lalu 25 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 47,16%, Dan 2 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah sangat sesuai dalam pemberian bimbingan atau pelatihan dalam keselamatan dan kesehatan dalam bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar agar para pekerja dalam bekerja dengan baik.

5.3.8 Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Karyawan

Perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan awal ketika para karyawan memulai bekerja demi menjaga keselamatan para karyawan dalam bekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	54,71%
2	Setuju	22	41,51%
3	Ragu-Ragu	2	3,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawandi PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,71%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 41,51%, Dan 2 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar mengadakan pemeriksaan kesehatan kepada para karyawan yang bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar karena perusahaan sangat memperhatikan kesehatan para karyawan.

5.3.9 Pengaturan Jam Kerja Dan Jam Istirahat Terhadap Shift Kerja Yang Adil

Pengaturan jam kerja di perusahaan sangat berguna buat para karyawan supaya bisa memberikan para karyawan waktu istirahat yang teratur. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift kerja yang adil sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Pengaturan Jam Kerja Dan Jam Istirahat Terhadap Shift Kerja Yang Adil Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	22,65%
2	Setuju	20	37,74%
3	Ragu-Ragu	11	20,75%
4	Tidak Setuju	10	18,86%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift kerja yang adil di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 22,65%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 37,74%, 11 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 20,75%, Dan 10 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 18,86%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar setuju dengan peraturan dalam jam kerja dan jam istirahat terhadap shift yang telah diberikan kepada karyawan.

5.3.10 Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

Perusahaan harus memperhatikan lampu penerangan didalam perusahaan demi kenyamanan para karyawan bekerja di perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kondisi penerangan cahaya ditempat lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	26	49,05%
2	Baik	25	47,17%
3	Cukup Baik	2	3,78%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil persepsi responden pada indikator kondisi penerangan cahaya tempat kerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 26 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 49,05%, lalu 25 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 47,17 %, Dan 2 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak baik dan sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sangat baik dalam memelihara kondisi dalam penerangan cahaya ditempat bekerja.

5.3.11 Penyediaan Klinik Kesehatan

Klinik kesehatan adalah tempat para karyawan mengalami sakit dan kecelakaan dalam bekerja. Klinik sangat berguna untuk mengatasi bagi para karyawan yang mengalami kecelakaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai penyediaan klinik kesehatan sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Klinik Kesehatan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	54,71%
2	Setuju	22	41,51%
3	Ragu-Ragu	2	3,78%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator penyediaan klinik kesehatan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54,71%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 41,51%, Dan 2 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah menyediakan klinik kesehatan didekat perusahaan agar para karyawan yang sakit bisa langsung dibawa ke klinik.

5.3.12 Asuransi Kesehatan Bagi Karyawan

Asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan bagi karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Asuransi Kesehatan Bagi Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	22,65%
2	Setuju	20	37,74%
3	Ragu-Ragu	11	20,75%
4	Tidak Setuju	10	18,86%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator asuransi kesehatan bagi karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 22,65%, lalu 20 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 37,74%, 11 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 20,75%, Dan 10 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 18,86%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar memberikan asuransi kepada karyawan yang bekerja

di perusahaan tersebut. Adanya asuransi maka hidup karyawan dalam bekerja sangat terjamin.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 5.19
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3) (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja	31	17	5	-	-	
	Nilai Bobot	155	68	15	-	-	238
2	Ketersediaan alat kelengkapan pengamanan mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja	6	29	12	6	-	
	Nilai Bobot	30	116	36	12	-	194
3	Pemberian petunjuk pengoperasian (SOP) mengenai mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja	12	32	8	1	-	
	Nilai Bobot	60	128	24	2	-	214
4	Pemeliharaan kondisi mesin/peralatan produksi dan perlengkapan	18	28	5	2	-	

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3) (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	kerja						
	Nilai Bobot	90	112	15	4	-	221
5	Pemeliharaan alat perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	18	27	8	-	-	
	Nilai Bobot	90	108	24	-	-	222
6	Pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja	18	29	6	-	-	
	Nilai Bobot	90	116	18	-	-	224
7	Pemberian bimbingan pelatihan (Bimtek) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	26	25	2	-	-	
	Nilai Bobot	130	100	6	-	-	236
8	Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan	29	22	2	-	-	
	Nilai Bobot	145	88	6	-	-	239
9	Pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift kerja yang adil	12	20	11	10	-	
	Nilai Bobot	60	80	33	20	-	193
10	Kondisi penerangan cahaya dalam program pelatihan	26	25	2	-	-	
	Nilai Bobot	130	100	6	-	-	236

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3) (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
11	Penyediaan klinik kesehatan	29	22	2	-	-	
	Nilai Bobot	145	88	6	-	-	239
12	Asuransi kesehatan bagi karyawan	12	20	11	10	-	
	Nilai Bobot	60	80	33	20	-	193
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	3078

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 3078.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 12 \times 5 \times 53 = 3180$$

$$\text{Nilai terendah} = 12 \times 1 \times 53 = 636$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{3180 - 636}{5} = 508$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2540 - 3048

Baik = 2032 - 2540

Ragu-Ragu = 1524 - 2032

Tidak Baik = 1016 - 1524

Sangat Tidak Baik = 508 – 1016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 2090 - 2508. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dihasilkan telah baik yang dikarenakan sudah diantisipasi oleh PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan para pekerja aman dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan dalam bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah sangat baik dengan adanya tanggapan-tanggapan positif yang telah diberikan kepada karyawan terhadap PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

5.5 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan setiap produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat, serta tenaga kerja.

5.5.1 Penggunaan Waktu/Jam Kerja Secara Efisien

Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai penggunaan waktu/jam kerja secara efisien sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Waktu/Jam Kerja Secara Efisien Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	17	32,08%
2	Sesuai	27	50,94%
3	Cukup Sesuai	7	13,20%
4	Tidak Sesuai	2	3,78%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator penggunaan waktu/jam kerja secara efisien di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 17 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 32,08%, lalu 27 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 50,94%, 7 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 13,20%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah menerapkan sistem penggunaan waktu atau jam kerja yang efisien yang membuat para karyawan tidak boleh telat datang bekerja.

5.5.2 Ketetapan Karyawan Dalam Menggunakan Metode Atau Cara Kerja Yang Benar

Karyawan harus melakukan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan cara kerja di perusahaan yang benar agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Berikut

ini merupakan tanggapan responden mengenai ketetapan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja yang benar sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Karyawan Dalam Menggunakan Metode Atau Cara Kerja Yang Benar Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	12	22,64%
2	Sesuai	28	52,83%
3	Cukup Sesuai	12	22,65%
4	Tidak Sesuai	1	1,88%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator ketetapan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja yang benar di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 22,64%, lalu 28 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 52,83%, 12 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 22,65%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 1,88%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karyawan yang bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah sesuai dengan menggunakan metode atau cara dalam bekerja dengan baik dan benar supaya pekerjaan berjalan dengan lancar dan baik.

5.5.3 Kedisiplinan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	45,28%
2	Setuju	22	41,50%
3	Ragu-Ragu	5	9,44%
4	Tidak Setuju	2	3,78%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 24 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 45,28%, lalu 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 41,50%, 5 responden memberi jawaban ragu-ragu dengan tingkat persentase 9,44%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan

Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan kepada karyawan.

5.5.4 Keterampilan Kerja Yang Dimiliki Karyawan Akan Menentukan Produktivitas

Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan menentukan produktivitas sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja Yang Dimiliki Karyawan Akan Menentukan Produktivitas Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	12	22,64%
2	Sesuai	33	62,25%
3	Cukup Sesuai	6	11,33 %
4	Tidak Sesuai	2	3,78%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan menentukan produktivitas di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 22,64%, lalu 33 responden memberi jawaban sesuaidengan tingkat persentase 62,25%, 6 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 11,33%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 3,78%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai

berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar memiliki ragam banyak keterampilan yang baik dalam bekerja keterampilan tersebut akan membuat pekerjaan sangat produktivitas dalam bekerja.

5.5.5 Mencapai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Target Kerja

Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mencapai hasil kerja karyawan sesuai target kerja sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Mencapai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Target Kerja Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	28,30%
2	Sesuai	32	60,37%
3	Cukup Sesuai	6	11,33%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden pada indikator mencapai hasil kerja karyawan sesuai target kerja di PT .Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ada sebanyak 15 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 28,30%, lalu 32 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 60,37%, dan 6 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 11,33%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0

atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar pasti memiliki target dalam bekerja, karyawan yang sudah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan terhadap perusahaan dan karyawan yang mendapatkan apresiasi dalam bekerja.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5.25
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pada PT.
Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Penggunaan Waktu/Jam Kerja Secara Efisien	17	27	7	2	-	
	Nilai Bobot	85	108	21	4	-	218
2	Ketetapan Karyawan Dalam Menggunakan Metode Atau Cara Kerja Yang Benar	12	28	12	1	-	
	Nilai Bobot	60	112	36	2	-	210
3	Kedisiplinan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	24	22	5	2	-	
	Nilai Bobot	120	88	15	4	-	227
4	Keterampilan Kerja Yang Dimiliki Karyawan Akan Menentukan Produktivitas	12	33	6	2	-	

	Nilai Bobot	60	132	18	4	-	214
5	Mencapai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Target Kerja	15	32	6	-	-	
	Nilai Bobot	75	128	18	-	-	221
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1090

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel produktivitas kerjapada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1090. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 5 \times 53 = 1325$$

$$\text{Nilai terendah} = 5 \times 1 \times 53 = 265$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1325 - 265}{5} = 212$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel produktivitas kerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1060 - 1272

Baik = 848 - 1060

Ragu-Ragu = 636 - 848

Tidak Baik = 424 - 636

Sangat Tidak Baik = 212 - 424

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel produktivitas kerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung

Hulu Kabupaten Kampar berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1060 - 1272. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan telah sangat baik di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

5.7 Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan *SPSS Versi 22* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,466	2,900		,850	,399
	Keselamatan dan Kesehatan (K3)	,362	,058	,660	6,278	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 2,466 + 0,362X$$

Dimana:

a = Nilai Konstanta 2,466 berarti bahwa nilai konstanta, ketika keselamatan dan kesehatan kerja konstan, maka nilai produktivitasnya 2,466.

b = Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,362 menyatakan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,362 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja, semakin besar produktivitas kerja maka keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin meningkat.

5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel produktivitas kerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,425	2,2776

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 atau sebesar 66,0%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan variabel

dependen (Produktivitas Kerja) karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.27 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436 atau sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.7.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,466	2,900		,850	,399
	Keselamatan dan Kesehatan (K3)	,362	,058	,660	6,278	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,278 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,00856. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 53 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 50) = 2,00856 \end{aligned}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel
 k = Jumlah Variabel Bebas (X)
 $\alpha = 0,05$

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Terciptanya K3 yang baik dalam suatu perusahaan akan menjamin kelancaran aktivitas operasional dan produksi pada perusahaan.

Hasil ini konsisten dengan teori yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam

proses produksi, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan kerja, serta partisipasi para karyawan. Kesehatan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, kesehatan menyangkut kesehatan fisik dan mental. Dimana kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang menurun mengakibatkan produktivitas akan rendah. Maka dari itu suatu perusahaan harus dapat memelihara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dimana kondisi para pekerja yang maksimal dapat mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih lagi jika perusahaan dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat para pekerja dengan tenang mengerjakan semua tanggung jawabnya. Pencegahan kecelakaan merupakan bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan.

Yang membuat karyawan merasa K3 terealisasi dengan baik karena adanya penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja seperti sarung tangan karet, pakaian kerja, masker, helm pelindung, serta sepatu pelindung, adanya pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan, pemberian bimbingan pelatihan (Bimtek) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta adanya kondisi penerangan cahaya dalam program pelatihan.

Yang membuat karyawan merasa K3 kurang terealisasi dengan baik yaitu pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift, dan asuransi kesehatan bagi

karyawan. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan para karyawannya agar lebih terciptanya K3 yang lebih baik di dalam perusahaan. Sebab dengan terciptanya K3 yang baik dalam perusahaan akan menjamin kelancaran aktivitas operasional dan produksi pada perusahaan.

Hasil pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara K3 terhadap produktivitas kerja yakni penelitian yang dilakukan Pitri Harianja (2019) yang juga meneliti variabel K3 terhadap produktivitas kerja yang memberikan hasil bahwa dengan meningkatnya K3 hal tersebut bisa dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis satu (H1) diterima.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dijelaskan mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada pada perusahaan dirasa sangat baik, karena karyawan mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat bekerja diperusahaan tersebut.
2. Produktivitas Kerja yang dihasilkan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para pekerja.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dengan tingkat keeratan kuat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup Baik pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar penyediaan alat perlindungan diri dalam bekerja yaitu sarung tangan, masker, helm pelindung dan sepatu pelindung supaya karyawan dapat bekerja dengan aman dan terlindungi.
2. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup Sesuai dan tidak sesuai pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan agar ketersediaan alat kelengkapan pengamanan mesin/peralatan produksi dan perlengkapan kerja supaya lengkap agar terealisasi dengan baik.
3. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup Sesuai pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar pemberian petunjuk pengoperasian yang aman mengenai mesin/peralatan produksi dan perlengkapan bekerja.
4. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar

pemeliharaan kondisi mesin/peralatan produksi dan perlengkapan dalam bekerja.

5. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup Baik pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar pemeliharaan alat perlengkapan K3 dalam bekerja.
6. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup baik pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam bekerja.
7. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup sesuai pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar terealisasi pemberian bimbingan (Bimtek) tentang K3 dalam bekerja.
8. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan dalam bekerja.
9. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu dan tidak setuju pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar pengaturan jam kerja dan jam istirahat terhadap shift kerja yang adil.

10. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup baik pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar kondisi penerangan cahaya ditempat dalam bekerja.
11. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar penyediaan klinik kesehatan terealisasi dengan kondusif dalam bekerja.
12. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu dan Tidak setuju pada indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar asuransi kesehatan bagi karyawan tidak terkendala.
13. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup Sesuai dan tidak sesuai pada indikator variabel Produktivitas kerja maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar penggunaan waktu/jam kerja dengan efisien.
14. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup sesuai dan tidak sesuai pada indikator variabel Produktivitas Kerja maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar ketetapan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja yang benar dalam bekerja agar dapat terealisasi dengan baik dan efisien.
15. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Ragu-ragu dan Tidak setuju pada indikator variabel Produktivitas Kerja maka diharapkan

kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar kedisiplinan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam bekerja.

16. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup sesuai dan tidak sesuai pada indikator variabel Produktivitas Kerja maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan menentukan produktivitas dalam bekerja.
17. Dilihat dari tanggapan responden terendah yang menjawab Cukup sesuai pada indikator variabel Produktivitas Kerja maka diharapkan kepada perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar mencapai hasil kerja karyawan sesuai target dalam bekerja.
18. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan dan juga bisa memberikan inspirasi dalam mengembangkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.

Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Edi, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Heizer, J. Dan Render, B. 2006. *Manajemen Operasi, Edisi 7*. Jakarta: Salemba Empat.

Husein Umar. (2001). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Marihot T. E Hariandja, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Ridley. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Rika Ampuh Hadiguna. (2009). *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Sama'mur, P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT. Toko Gunung Agung; Jakarta.

Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siahaan, Marihot P, S.E. 2005. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Silalahi, Banet dan Ramondang N. Silalahi. 2001. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sinungan.2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja*. PT. Bumi. Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Tarwaka. 2008. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: HARAPAN PRESS.

Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

