

SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) TERHADAP KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA
KOTO KAMPAR HULU**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana pada Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

HAYATUL ROHMAH
NPM : 165210661

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hayatul Rohmah
NPM : 165210661
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian : Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

Pekanbaru, 11 April 2021

Disetujui
Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Diketahui

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Hayatul Rohmah
NPM : 165210661
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian : Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM ()
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM ()

Pekanbaru, 31 Maret 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer,SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

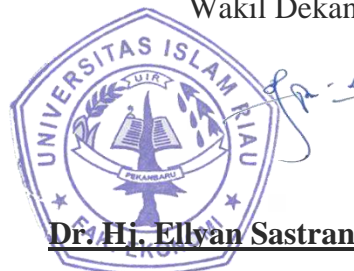
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hayatul Rohmah
NPM : 165210661
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	13/05/2020	x	- Latar belakang diperjelas	
2.	01/06/2020	x	- Rumusan masalah di perjelas satu persatu	
3.	15/06/2020	x	- Analisis pakai SmartPls	
4.	18/06/2020	x	- Sumber di kerangka pemikiran	
5.	22/06/2020	x	- Model penelitian buat kerangka - Dan Acc Ujian Seminar Proposal	
6.	06/11/2020	X	- Acc Kuesioner	
7.	24/11/2020	X	- Rumusan masalah sesuaikan dengan hipotesis	
9	04/01/2021	X	- Kerangka pemikiran berbentuk oval - Pembahasan masukkan identitas	
10	15/02/2021	X	- Kesimpulan sesuaikan dan Saran - Acc Ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 31 Maret 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 267/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Hayatul Rohmah |
| 2. NPM | : 165210661 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Maret 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : A- (76,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Nuriman M. Nur, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 17 Maret 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


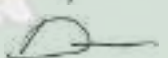
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Hayatul Rohmah
NPM : 165210661
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 267 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Hayatul Rohmah
N P M : 165210661
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman M. Nur, SE., MM	-	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Maret 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Hayatul Rohmah
NPM : 165210661
Judul Proposal : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 20 Oktober 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 20 Oktober 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 316 /Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred.Dpt-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Hayati Rohmah
 N P M : 165210661
 Jusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kompetensi dan Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Maret 2020
 Dekan,


 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 19 April 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Hayatul Rohmah

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR HULU

HAYATUL ROHMAH
165210661

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar baik yang dikantor maupun dilapangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sensus Sampling* yaitu teknik yang diambil dari keinginan dan tujuan peneliti yang berjumlah 80 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan Smartpls 3.0 (Confirmatory Factor Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kompetensi dan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

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

ABSTRACT

***THE EFFECT OF HEALTH AND SAFETY PROGRAM (K3) ON
EMPLOYEE COMPETENCY AND PRODUCTIVITY AT PT. PADASA SIX
MAIN KOTO KAMPAR HULU
HAYATUL ROHMAH
165210661***

The purpose of this study was to determine and analyze whether the occupational health and safety (K3) program had a significant effect on work competence and productivity at PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. The population in this study are all employees who work at PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar both in the office and in the field. The sampling technique in this study used the Census Sampling technique, which is a technique taken from the wishes and objectives of the researcher, amounting to 80 people. The data analysis technique in this research is descriptive and Smartpls 3.0 (Confirmatory Factor Analysis). The results of this study indicate that occupational health and safety programs have partial and simultaneous effect on work competence and productivity at PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.

Key Word: Health And Safety Program (K3), Competency, And Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Yang amat saya sayangi dan saya banggakan yaitu Ayahanda Suwardi dan Ibunda Arjus yang telah membesarkan serta membimbing saya dalam setiap

perjalanan hidup, mendoakan tiada hentinya untuk kesuksesan anaknya serta memberikan cinta dan kasih sayang setulusnya kepada saya sehingga saya bisa berada di titik sekarang ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Teruntuk abang dan adik-adik saya yaitu Adi Suarman, Taufiq, Juwaini, Mastomi, Pondri Naldi, Arcil Atay, dan kakak yaitu Justra Lina, Erma Juita, Lisna, Petmawati, Mona Liza, Teti, Endra Yesi, Endang Lestari dan Muliati, dan Adik saya yaitu Muhammad Dani Yukia, Siti Yan Rista yang terus mendukung, menghibur, membantu serta mendoakan saya di setiap sujudnya.
7. Dan kepada teman seperjuangan yaitu Filza Hidayah, Nanang Rikli Prayoga dan Zahratul Husni, Nurmeilia Hidayati, Widia Lestari, Iyulinda Butar-butar,

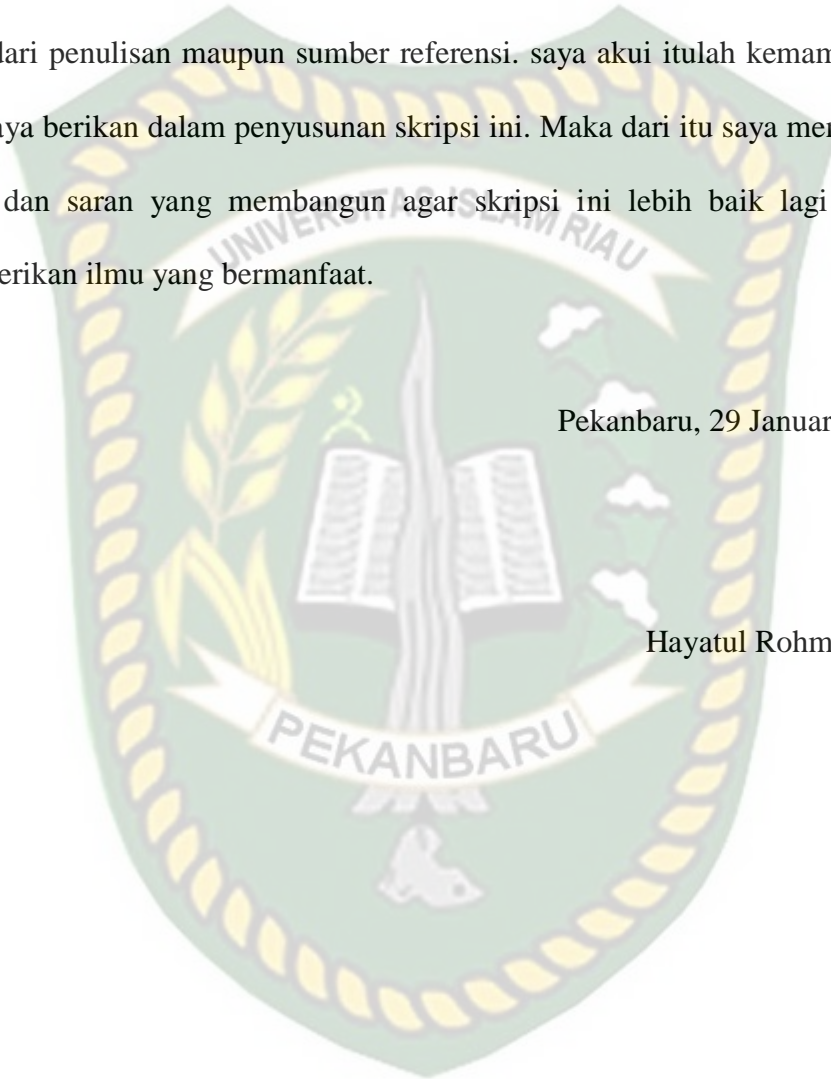
Kristina Panjaitan, Dan Rian Hidayat terimakasih selalu ada sampai saat ini.

Semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 29 Januari 2021

Hayatul Rohmah



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	16
2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	16
2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	19
2.2 Kompetensi	20
2.2.1 Pengertian Kompetensi	20
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	23
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	23
2.2.4 Manfaat Kompetensi	25
2.2.5 Karakteristik Kompetensi	25
2.3 Produktivitas Kerja	26
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	26
2.3.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.....	28
2.3.3Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	30
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Pemikiran	32
2.6 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
1. Model Struktural atau Inner Model	41
2. Model Pengukuran atau Outer Model	42
3. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	45
4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	46
4.3 Aktivitas Perusahaan	47
4.4 Fasilitas Penunjang yang di Sediakan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.....	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden.....	50
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	50
5.1.2 Usia Responden	51
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	52
5.1.4 Pekerjaan Responden	53
5.1.5 Penghasilan Responden	53
5.2 Uji Kualitas Data.....	54
5.2.1 Uji Validitas Data (Convergent Validity).....	54
5.2.2 Uji Reliabilitas (Composite Reliability).....	57
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.....	58
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (Y1) Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	70

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y1) Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar	89
5.6 Uji Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.....	104
5.5.1 Average Variance Extracted (AVE).....	105
5.5.2 Cronbach's Alpha	106
5.7 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model	107
5.6.1 R- Square Adjusted.....	107
5.6.2 Uji Multikolinearitas (VIF)	108
5.8 Analisa Bootstrapping Smartpls (Pengujian Hipotesis)	109
5.9 Pembahasan Hasil Penelitian	111
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	116
6.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kepegawaian Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan.	3
Tabel 1.2	Unit Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ukui Tahun 2018	4
Tabel 1.3	Sarana dan Prasarana dan Peralatan Pendukung Puskesmas Ukui Tahun 2018.....	5
Tabel 1.4	Jumlah Pasien Rawat Jalan Puskesmas Ukui Tahun 2018.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden...	50
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	51
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	52
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Pekerjaan Responden.....	53
Tabel 5.5	Identitas Responden berdasarkan Penghasilan Responden	54
Tabel 5.6	Convergent Validity	56
Tabel 5.7	Discriminant Validity	57
Tabel 5.8	Composite Reliability	58
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai peralatan yang ada di Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sangat modern	59
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai perawat Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan berpenampilan menarik.....	60
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai fasilitas medis Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan yang lengkap	62
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai ruang tunggu Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan yang nyaman	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai obat yang diberikan sesuai dengan penyakit yang diberikan untuk pasien	67
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai dokter yang menangani pasien sangat kompeten dibidangnya	69

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai perawat memiliki pengetahuan yang baik tentang cara melayani pasien.....	72
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai perawat Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan mampu dan handal dalam menangani penyakit	73
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai perawat Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan selalu bersedia dalam membantu pasien	74
Table 5.18	tanggapan responden mengenai perawat Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan selalu memberikan peluang dan menanggapi permintaan pasien.....	76
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai pelayanan yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan kebutuhan pasien	77
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan memberikan pelayanan kepada pasien yang sesuai dengan jadwal.....	79
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai ruang perawatan pada Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan type puskesmas	80
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengena pelayanan pada Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan tepat waktu dan sesuai dengan janji yang diberikan	81
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan tepat dan sesuai dalam penanganan penyakit yang diderita pasien	82
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai perawat pada Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan memberikan perhatian secara individual kepada pasien	83

Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai perawat Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan mampu memahami penyakit secara spesifik/khusus kepada pasien	85
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan memberikan kenyamanan pasien dalam melakukan perawatan	86
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai pelayanan yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sopan dan ramah kepada pasien	87
Tabel 5.28	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kualitas Pelayanan (X) di Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan	88
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai kualitas dan kenyamanan pada Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan yang dirasakan dengan perjanjian sebelumnya	89
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai harga yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan	91
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai harapan pasien pada Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan penawaran dari puskesmas	92
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sesuai dengan harapan pasien untuk sembuh	94
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai pasien berniat untuk berobat kepuskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan	95
Tabel 5.34	Tanggapan responden mengenai pasien merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan.....	96
Tabel 5.35	Tanggapan responden mengenai kualitas pelayanan yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan dapat memenuhi kebutuhan pasien	97

Tabel 5.36	Tanggapan responden mengenai pasien merekomendasikan kepada kerabat bahwa pelayanan yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan sangat memuaskan	98
Tabel 5.37	Tanggapan responden mengenai pasie merekomendasikan kepada kerabat bahwa manfaat dan obat yang diberikan Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan dapat menyembuhkan penyakit	99
Tabel 5.38	Tanggapan responden mengenai konsumen merekomendasikan kepada kerabat bahwa fasilitas Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan memadai	100
Tabel 5.39	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Pasien (Y) di Puskesmas Ukui Kabupaten Pelalawan.....	101
Tabel 5.40	Average Variance Extracted (AVE).....	102
Tabel 5.41	Cronbach's Alpha	103
Tabel 5.42	R- Square Adjusted	104
Tabel 5.43	Collinearity Statistic	105
Tabel 5.44	Uji T dan P-Values	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, karna itu keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, baik perusahaan bergerak di bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak di bidang produksi. Perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sehat jasmani dan rohani serta memiliki skill yang bagus.

Sumber daya manusia juga mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Dan menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Soe'oad, 2014)

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sebuah organisasi atau pun perusahaan. Sumber daya manusia ini yang nantinya berperan sebagai pelaksana dalam pengelolaan atau aktivitas produksi pada sebuah perusahaan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya

manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja (Aziz, 2012).

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai yang menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu asset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan (Rivai dan Sagala, 2015).

Dalam sebuah perusahaan untuk melakukan kegiatannya, baik itu perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang canggih, dana dan prasarana perusahaan tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia. Di era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju di berbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut disatu pihak akan memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun dipihak lain bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja. perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya demi terbentuknya kinerja yang maksimal. Keselamatan kesehatan kerja sangatlah penting bagi

keberlanjutan organisasi karena hal tersebut merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja.

Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang bagus untuk menjalankan tugasnya di sebuah perusahaan agar menghasilkan produktivitas yang efisien. Oleh karena itu kompetensi juga berperan penting terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengolahan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

PT. Padasa Enam Utama merupakan perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang terletak di dua propinsi yaitu yang pertama di propinsi Sumatera utara tepatnya di daerah teluk dalam (Kabupaten Asahan) dan yang kedua di Propinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kaliana Satu), Desa Aliantan (Kebun Kaliana Dua) dan Desa Padasa Koto Kampar Hulu. Pabrik ini berdiri pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000.

Kebun Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Koto Kampar merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa padasa Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, memiliki areal seluas 7.719,15 ha. Dalam visi misi PT. Padasa Enam Utama juga terkait Keselamatan dan kesehatan kerja serta kenyamanan dalam bekerja merupakan sektor yang sangat memacu laju produksi, maka perusahaan menyediakan fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Adapun jumlah karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan tetap pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu Pada Tahun 2019

No	Bidang Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Direktur Perusahaan	1
2	Wakil Direktur	1
3	Sekretaris Perusahaan	1
4	Human Resource Development	2
5	GM Estate Departement	22
6	Kepala Departement Finance Controller	4
7	Mandor Main	6
8	Filter I	23
9	Filter II	26
10	Boiler	12
11	Mandor Prosess I	6
12	Mandor Prosess II	8
13	OP Loader	21
14	Kepala Gudang	2
	KA I	10
15	KA II	7
16	Analist II	7
	Jumlah	159

Sumber: PT. Padasa Enam Utama, 2019

Dari Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu pada tahun 2019 berjumlah 159 orang dan dari beberapa data karyawan tersebut masih banyaknya karyawan yang membutuhkan jaminan dan keselamatan kerja yang sangat efektif sehingga dalam menjalankan berbagai aktivitas tersebut juga memiliki alat yang berat dan alat yang membuat kecelakaan kerja karyawan terjadi. Adapun alat-alat pabrik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Alat-Alat Pabrik PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

No	Nama Alat Pabrik	Kegunaan
1	Jembatan Timbang (<i>Weight Bridge</i>)	Menghitung/mengukur berat TBS yang diangkut Truk setiap hari.
2	Loading Ramp	Tempat pengisian Tandan Buah Segar ke dalam fruit cages (lori buah)
3	Fruit Cages	Mengangkut Tandan Buah Segar (TBS) dari <i>loading ramp</i> ke ketel rebusan (<i>sterilizer</i>) dan kemudian membawa Buah Sawit dari rebusan ke stasiun penebah buah sawit (<i>thresher</i>)
4	Capstand	menarik lori buah (fruit Cages) ke <i>sterilizer</i> dan <i>tippler</i> .
5	Thresher Drum	membanting tandan buah agar brondolan buah dapat rontok
6	Digester	Melumatkan brondolan yang telah dirontokkan yang selanjutnya akan diekstraksi di <i>screwpress</i> secara maksimal
7	Screw Press	Mengekstrak minyak sawit dari hasil proses <i>digester</i> .
8	<i>Vibro separator (vibrating screen)</i>	Memisahkan serabut halus dan bahan-bahan kasar lainnya sebelum masuk ke <i>Continuous Settling</i>

		<i>Tank (CST).</i>
9	<i>Continuous Settling Tank</i>	Memisahkan minyak murni dengan sludge berdasarkan prinsip perbedaan massa jenis (berat jenis / BJ)
10	<i>Oil Purifier</i>	Memproses minyak yang sudah melalui proses di Continuous Settling Tank / CST menjadi minyak murni dengan kadar air maksimal 0,1% dan kadar kotoran maksimal 0,02%.
11	<i>Sludge Centrifuge</i>	Mengutip kembali minyak yang terkandung dalam sludge dari Continuous Settling Tank
12	<i>Vacuum Oil Drier</i>	Mengeringkan minyak dalam kondisi vakum melalui proses penguapan agar kadar air turun menjadi lebih rendah dari 0,1%
13	<i>Cake Breaker</i>	Mengurangi kadar air pada ampas (cake) sehingga memudahkan proses pemisahan serabut (fibre) dengan biji (nut)
14	<i>Depericarper</i>	Memisahkan biji (nut) dari serabut (fibre) berdasarkan prinsip perbedaan massa jenis dengan menggunakan blower/fan .
15	<i>Nut Polishing Drum</i>	Membersihkan biji (nut) dari serat-serat (fibre) yang masih menempel sehingga proses pemecahan cangkang di nut cracker atau ripple mill.
16	<i>Nut Silo Drier</i>	Mengurangi kadar air (moisture) biji 10%-12% dengan pengaliran udara panas sehingga inti tidak melekat pada cangkang
17	<i>Nut Cracker/Ripple Mill</i>	Memecahkan cangkang biji (nut) yang telah dikeringkan dalam nut silo dengan cara melemparkan ke dinding drum dengan gaya sentrifugal

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu, 2019

Berdasarkan tabel diatas adalah alat pabrik yang ada pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu yang memiliki banyak alat pabrik dan peralatan yang sangat berat serta dapat terjadinya peluang untuk kecelakaan kerja, namun hal ini tidak boleh di lakukan jika tidak ada penjaminan keselamatan kerja dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan karyawannya yang bekerja pada sebuah perusahaan tersebut. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja juga akan memberikan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan jaminan kesehatan tersebut maka akan memberikan kemudahan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Astuti (2011) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat menekankan resiko kecelakaan dan penyakit.

Dalam perusahaan adanya program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seorang karyawan sangatlah penting. Bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya yaitu melakukan pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat proses kerja yang menyebabkan kerusakan alat pendengaran , gangguan pernapasan, kerusakan paru-paru, kebutaan, kerusakan jaringan tubuh akibat sinar ultraviolet dan lain-lain. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu proses kegiatan pekerjaan secara menyeluruh. Maka dari itu

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan. Hal ini memiliki tujuan agar dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja. adapun jenis- jenis jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

No	Jaminan Keselamatan dan Kesehatan	Keterangan
1	BPJS Kesehatan	Berlaku bagi semua karyawan
2	BPJS Ketenagakerjaan	Berlaku bagi semua karyawan
2	Jaminan Perlindungan Diri	Berlaku bagi semua karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa merupakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar yang pada hal ini memiliki beberapa jaminan keselamatan untuk karyawannya tersebut. Dengan jaminan keselamatan dan jaminan kesehatan dapat memberikan kemudahan karyawan. Menurut Rivai (2004) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis fiscal dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cidera atau penyakit jangka pendek

maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut.

Salah satu tujuan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan yaitu dengan cara mengolah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit yang berkualitas. Dan secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab, memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut tidak lah mudah, apalagi dalam memproduksi minyak kelapa sawit berisiko besar, untuk itu keselamatan dan kesehatan karyawan sangat lah penting bagi perusahaan karna setiap hari karyawan di pabrik bertemanan dengan mesin-mesin pengolahan. Dan untuk pengolahan di pabrik minyak kelapa sawit di PT. Padasa Enam Utama memiliki karyawan yang berpotensi dan skill yang bagus agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya pengolahan dan pabrik-pabrik yang memiliki keteperdayaan yang kuat dan resiko yang tinggi maka banyak terjadinya kecelakaan kerja yang berangsur secara signifikan. Untuk melihat jumlah kecelakaan kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Jumlah Kecelakaan Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar
Hulu Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Kecelakaan
1	Januari	1
2	Februari	1
3	Maret	2
4	April	5
5	Mei	2

6	Juni	3
7	Juli	5
8	Agustus	4
9	September	2
10	Oktober	4
11	November	3
12	Desember	1
	Jumlah	36

Sumber PT. Padasa Enam Utama, 2019

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dari tahun terakhir ini jumlah kecelakaan kerja karyawan berjumlah 36 orang. Hal ini merupakan salah satu bentuk yang diharuskan ada pengurangan atau memiliki jaminan kecelakaan diri agar tidak terjadi karyawan yang merasa dirinya akan jatuh kepada kecelakaan kerja tersebut. Pada khususnya karyawan yang bekerja pada sector pabrik yang memiliki jaminan dan batasan dari kecelakaan kerja tersebut. Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu ini memiliki karyawan yang bekerja dipabrik berjumlah 103 karyawan, dan dipastikan karyawan yang bekerja dipabrik ini memiliki ketahanan dan jaminan keselamatan diri.

Program jaminan keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan, hal ini disebabkan jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja kurang diberikan oleh perusahaan, maka kompetensi karyawan akan menurun drastis dan tidak ada kemajuan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2007) SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan diperusahaan. Masih banyak yang terjadi dengan kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan. Rendahnya kompetensi karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Adanya karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi.

Menurut Chan (2006) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang menghasilkan kinerja yang superior atau efektif dalam pekerjaannya. Kompetensi pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ini masih terlihat kurang dan disadari bahwa sikap kerja karyawan juga masih kurang baik. Sikap kerja yang baik dan rasa tanggung jawab atas tugasnya dapat mendorong pencapaian yang lebih baik dalam perusahaan. Setelah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti kepada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ini masih didapati bahwa karyawan yang bekerja masih kurang memiliki sikap kerja yang baik, masih ada karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih rendah, hal ini terlihat dalam unit kerja terjadi sikap yang saling menunggu antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu akan membutuhkan

suatu pelaksanaan yang efektif dan sejalan dengan keinginan karyawan dalam membina program keselamatan dan kesehatan kerja agar kompetensi karyawan berkembang dengan baik.

Selain itu yang mempengaruhi program keselamatan dan kesehatan kerja ialah produktivitas kerja. salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja didalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan hasil *output* yang diinginkan.

Dengan hal ini kompetensi dan produktivitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu binaan dari perusahaan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat sinkron dan sejalan dengan keefektifan kerja dari pihak perusahaan tersebut, namun dalam hal ini yang memberikan binaan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kompetensi dan Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
3. Apakah sehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kompetensi dan produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti ini di harapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1
- b. Bagi perusahaan PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Hulu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan serta memperhatikan unsur-unsur yang membuat kompetensi dan produktivitas kerja karyawan di kemudian hari.
- c. Bagi pembaca semoga penelitian ini bisa menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang berminat di bidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah,

tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang program keselamatan dan kesehatan (K3), kompetensi dan produktivitas kerja karyawan serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

2.1.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Merselina (2019) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu dari program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan perlindungan kesehatan kepada karyawan dari risiko yang ditimbulkan akibat melakukan pekerjaan. Menurut T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2009) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hanggraeni (2012:171) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. (L.O.H Dotulong, 2014). Sedangkan Mondy (2014: 15), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Mathias dan Jakson (2012: 16), Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas. (Cristy Rondonuwu, dkk 2017).

Menurut Swasto (2011:107) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Paramita dan Wijayanto (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
- g. Agar pegawai merasa aman terlindungi dalam bekerja.

Menurut Kaynak (2016) mengungkapkan bahwa sistem manajemen keselamatan yaitu sebuah mekanisme yang dirancang dari struktur untuk

mengendalikan terjadinya risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan dalam sebuah organisasi dan pada waktu yang bersamaan, hal tersebut dapat di pastikan bahwa perusahaan memtuhi peraturan. Dalam penelitian Maryjoan U dan Tom (2016) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara strategi K3 industri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Kaynak et al (2016) menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja signifikan positif terkait dengan kinerja karyawan. Chotimah Chusnul (2018).

Menurut Mangkunegara (2002: 163) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (2005: 360) Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Rahman (2013) indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah membuat sebuah kondisi kerja yang aman, karyawan merasa aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Pendidikan pelatihan karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, karyawan secara personal maupun bersama-sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat. Pelayanan kebutuhan dari karyawan, perusahaan memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan

nyaman bagi karyawan. Pelayanan untuk kesehatan perusahaan menyediakan fasilitas untuk memperhatikan kondisi kesehatan karyawan.

Menurut Mondy dan Noe (2010) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebanjiran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik, resiko kesehatan merupakan factor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Suma'mur (2009) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan selamat dari pendeeritaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja, resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran (Mangkunegara, 2011).

2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kerja (K3)

Menurut Moenir (2012) adapun indicator dari kesehatan dan keselamatan kerja meliputi:

1) Lingkungan Fisik

- a) Penempatan benda atau barang yang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas- batas, dan peringatan yang cukup
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan.
- c) Kelengkapan alat-alat perlindungan diri
- d) Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi
- e) Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan dan kesehatan

2) Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja social dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai barang jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua karyawan.
- b) Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresik.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja

yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spencer (1993 : 9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Dalam Merselina (2019) kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/ wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Sadarmayanti (2009: 32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Adapun tipe-tipe kompetensi menurut Wibowo (2010:328):

- a. Kompetensi perencanaan
- b. Kompetensi mempengaruhi
- c. Kompetensi berkomunikasi
- d. Kompetensi interpersonal
- e. Kompetensi berfikir
- f. Kompetensi organisasional

Menurut Haddad (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah istilah yang umum digunakan orang yang menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata. Moeherino (2012: 17) menyatakan faktor-faktor kompetensi karyawan berupa bakat bawaan, sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

sejak lahir. Motivasi dalam kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan, sikap, motif, dan nilai cara pandang. Pengetahuan yang didapat oleh karyawan dari segi pendidikan formal maupun non formal. Keterampilan serta keahlian. Lingkungan hidup pada kehidupan yang biasa dilakukannya.

Menurut Priyono (2016), ada lima karakteristik kompetensi antara lain Motif karyawan, ini mengacu pada sesuatu yang telah dipikirkan dan diharapkan secara konsisten merangsang suatu tindakan. Ini menghasilkan, mengarahkan, dan pilih perilaku karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Sifat, ini mengacu pada karakteristik fisik dan tanggapan konsisten terhadap situasi dan informasi. Kosep diri, itu mengacu pada sikap, nilai dan citra. Pengetahuan, ini mengacu pada informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dibidang tertentu. Keterampilan, ini mengacu pada kemampuan melakukan pekerjaan fisik atau mental.

Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sejalan teori Wibowo (2007) meyakini kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Susila Gede Putu Agus Jana: 2019).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Supiyanto (2015) Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

- 1) Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja yang tinggi.
- 3) Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- 4) Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain).
- 5) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- 6) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

2.2.3 Dimensi dan Indikator-Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengungkapkan bahwa ada 4 dimensi utama oembentukan kompetensi diikuti dengan beberapa indikator-indikator. Keempat dimensi dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari:

- 1) Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik.
- 2) Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

- 3) Pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan.
- 4) Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam perusahaan.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja yang terdiri dari:

- 1) Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- 2) Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.
- 3) Keterampilan menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.

c. Perilaku

Perilaku adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari:

- 1) Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggungjawab hasilnya akan memuaskan.
- 2) Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing

d. Pengalaman

Pengalaman ialah lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja sebagai karyawan, yang terdiri dari:

- 1) Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki kinerja karyawan.
- 2) Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya.
- 3) Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas.

2.2.4 Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat dari kompetensi menurut Sutrisno (2011;208) adalah :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.2.5 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2010:13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, mengamankan situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam

setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja karyawan, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menurut Blecher,

1987: 3) menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Triton P.B (2007: 80) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa). Hal yang serupa dijelaskan Greeberg yang dikutip oleh Robert L. Mathis (2001:12) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Menurut Samuelson (1993:133) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sedangkan menurut Ricky W.Giffin (2013: 213-214) produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja. produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan menggunakan masukan tenaga kerja perminggu, pertahun, atau perjam kerja. sehingga produktivitas dapat diartika sebagai perbandingan antara hasil keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik dan nilai masukan tenaga kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut J. Rivianto (1985:4) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti: keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri pancasila, teknologi, sarana produksi manajemen, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Anoraga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009: 159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pekerjaan yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan lingkungan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan atau organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada sipekerja, dan disiplin kerja yang keras. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa salasatu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas kerja

Banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2001). Ada enam dimensi serta indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja.

Adapun indikator dari sikap kerja sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan untuk bekerja bergiliran
- 2) Dapat menerima tambahan tugas
- 3) Bekerja dalam satu tim

2. Tingkat keterampilan

Adapun indikator dari tingkat keterampilan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan formal dan informal
- 2) Adanya pelatihan dan manajemen supervisor
- 3) Keterampilan dalam teknik

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.

Adapun indikator dari Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi sebagai berikut:

- 1) Adanya pengawasan mutu terhadap produk
- 2) Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan

4. Manajemen produktivitas.

Adapun indikator dari manajemen produktivitas sebagai berikut:

- 1) Efisiensi sumber daya manusia
- 2) Tambahan tugas dari organisasi

5. Efisiensi tenaga kerja.

Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Perencanaan tenaga kerja
- 2) Tambahan tugas dari organisasi

6. Kewiraswastaan. Adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi. (sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari Kewiraswastaan sebagai berikut:

- 1) Pengambilan resiko
- 2) Kreatifitas dan berusaha
- 3) Beranda dalam jalur yang benar.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Sikap dan etika kerja
4. Tingkat penghasilan
5. Jaminan sosial
6. Tingkat social dan iklim
7. motivasi
8. Gizi dan kesehatan
9. Hubungan individu
10. teknologi
11. produksi

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Briawan Jaya (2014) Pengaruh kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei Plantation	X1= kompetensi X2= K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) Y= kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel Kompetensi pada PT. Lotus Indah Textile Industries termasukdalam kategori

Industry			yang tinggi, sehingga mayoritas.
Maulian Putra Sunjaya (2013) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Kampar	X1= keselamatan dan kesehatan kerja X2=kompetensi X3=penghargaan Y=prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat diketahui keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Siti Kartika (2015) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama kebun Kalianan dua Riau	X1=keselamatan dan kesehatan kerja X2= kompensasi Y= kinerja karyawan	Uji parsial	Dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianan Dua Riau
Singgit Alamsyah (2014) Pengaruh implementasi program keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja di PT. Anambas Sawit Yogyakarta	X= keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Y= produktivitas kerja	Analisis regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
Danu Wijaya (2012) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asia Sawit Makmur Jaya	X1= keselamatan kerja X2= kesehatan kerja Y= produktivitas kerja	Uji baliditas, uji reabilitas, analisis Regresi linear berganda, uji f	Dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG Rajawali Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2019

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Kaynak et al (2016), Haddad (2017) dan Gaffin (2013)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan permasalahan masalah dan telaah pustaka, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
2. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

3. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan produktivitas kerja karyawan pada PT.

Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang di perlukan dalam proposal ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Padasa Enam Utama yang beralamat didesa Padasa kecamatan Koto Kampar Hulu.

3.2 Operasional variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kesehatan dan keselamatan kerja (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kompetensi (Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikaor	Skala
Kesehatan dan keselamatan kerja (X) adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan (Hanggraeni, 2012)	Lingkungan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan benda sesuai dengan tanda dan batas peringatan • Penyediaan perlengkapan yang cukup • Kelengkapan alat-alat perlindungan diri • Pemahaman penggunaan peralatan • Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan 	Ordinal
	Lingkungan Kerja Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan ketertiban organisasi sama rata • Perawatan dan pemeliharaan asuransi bagi karyawan 	
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2007)	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kontribusi • Meningkatkan efektivitas kerja • Membantu anggota karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan • Tingkat pengetahuan individu 	
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan meningkatkan keterampilan karyawan • Menyelesaikan pekerjaan secara profesional 	

	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas yang diselesaikan • Tindakan karyawan • Kedisiplinan 	
	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan • Kualitas hasil kerja • Tingkat pengalaman penyelesaian tugas 	
<p>Produktivitas Kerja adalah sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). (Trinton P.B, 2007)</p>	Sikap kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan bekerja secara bergiliran • Menerima tambahan tugas • Bekerja dalam satu tim 	
	Tingkat keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan formal dan informal • Adanya pelatihan karyawan 	
	Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengawasan mutu karyawan 	
	Manajemen produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi kerja karyawan • Tambahan tugas dari organisasi 	
	Efisiensi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan kerja karyawan 	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2002:72), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama yang berjumlah 159 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah sensus sampling yaitu sesuai dengan yang telah di survay oleh peneliti. Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu sebanyak 80 orang.

3.4 Jenis dan Sumber data

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Padasa Enam Utama.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan PT. Padasa Enam Utama yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh oleh perusahaan yaitu catatan dan dokumentasi perusahaan

3.5 Teknik Pengambilan Data.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009:66). Kuisisioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- | | |
|------------------|----------------|
| a) Sangat setuju | diberi bobot 5 |
| b) Setuju | diberi bobot 4 |
| c) Ragu-ragu | diberi bobot 3 |

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots \dots (1), (2), (3)$$

Keterangan :

Y1 = produktivitas kerja

Y2 = kompetensi

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Variabel

X = Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

E = Error

1) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS,

yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevan untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (nol) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

2) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2006).
- b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada

ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

- c. Composite reability adalah indicator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruknya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{-statistic} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

PT. Padasa Enam Utama adalah perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak awal tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama terletak di dua provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya di daerah Taluk dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kaliaanta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kaliaantan Dua), dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar memiliki areal seluas 7.719 Ha.

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar pada bulan Juli tahun 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 90 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim

beberapa karyawan ke berbagai perkebunan kelapa sawit dan kemudian mentransfer ilmu yang dapat serta pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal diperusahaan serta mengikuti pelatihan dan seminar-seminar. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sector yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

1. Visi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Visi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu ialah untuk menjadikan perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

2. Misi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

- a) secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi
- b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan
- c) Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan
- d) Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan perusahaan

4.3 Aktivitas Perusahaan

1. Manager

Tugas pokok dari seorang manajer ialah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi
- b. Menyusun RKAP unit kebun
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan tahunan
- e. Mematuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat
- h. Mengelola perawatan atau perbaikan sarana transfer (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya.
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti: sistem manajemen kerja, manajemen mutu dan sistem manajemen lainnya.

2. Asisten Afdeling

Tugas pokok dari asisten afdeling adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun dan RKAP/RKO produksi di unit kebun inti
- b. Membuat program kerja bulanan dan tahunan
- c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
- d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
- e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angket-olah

3. Asisten Teknik Sipil

Adapun tugas dari asisten teknik sipil adalah sebagai berikut:

- a. Input produksi pabrik
- b. Input kendaraan meliputi:
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling operasional serta membuat kebijakan
 - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasiona
- c. Menyiapkan base teknik, pengolahan dan produksi produk

4. Administrasi

Adapun tugas dari administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Membuat laporan bulanan produksi
- b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi
- c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi
- d. Menghitung tunjangan-tunjangan berupa listrik, air dan lain-lain.
- e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji

4.4 Fasilitas Penunjang Yang Disediakan PT. Padasa Enam Utama

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan didalam kerja atau proses produksi diluar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indicator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang disediakan diluar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah sebagai berikut:

- 1) Perumahan atau mess
- 2) Poliklinik
- 3) Sarana dan transportasi
- 4) Fasilitas ibadah

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah identitas yang dilakukan oleh peneliti kepada keseluruhan responden untuk menilai dan melihat sejauh mana identitas yang sudah ditelitinya. Dengan hal itu maka peneliti mengetahui bagaimana identitasnya seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja. Untuk melihat gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1 Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana jenis kelamin yang bekerja pada perusahaan ini, hal ini tentunya akan memberikan kemudahan peneliti untuk memperoleh identitas responden. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	59	74
2	Perempuan	21	26
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 80 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 59 orang atau 74%. Dan yang berjenis

kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 26%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang paling dominan laki-laki yang berjumlah 59 orang atau 74%. Hal ini dikarenakan bahwa laki-laki yang lebih dominan untuk bekerja pada perusahaan ini dengan tenaga kerja yang membutuhkan fisik dan tenaga yang berlebih.

5.1.2 Analisis Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu bentuk penilaian peneliti kepada responden untuk meninjau dan melihat dari usia mana responden itu dan mampukah responden tersebut meningkatkan kompetensinya dan produktivitas nya, dengan hal itu dinilialah usia responden. untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	14	18
2	26-30 Tahun	26	33
3	31-40 Tahun	30	37
4	41- 50 Tahun	10	12
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berusia 20-25 Tahun berjumlah 14 orang atau 18%. Yang berusia 26-30 tahun berjumlah 26 orang atau 33%. Yang berusia 31-40 tahun berjumlah 30 orang atau 37. Dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 31-40 tahun yang berjumlah 30 orang atau 37%. Hal ini

dikarenakan bahwa usia yang diatas 30 tahun merupakan usia yang produktif dalam bekerja, dan memiliki tingkat kematangan usia yang baik.

5.1.3 Analisis Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Pendidikan merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kompetensi mereka dalam bekerja pada perusahaan ini, dengan hal ini maka untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	6	7
2	SMP	12	15
3	SMA	27	34
4	Diploma	19	24
5	Sarjana	14	17
6	Pascasarjana	2	3
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 80 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berpendidikan SD berjumlah 6 orang atau 7%. Yang berpendidikan SMP berjumlah 12 orang atau 15%. Yang berpendidikan SMA berjumlah 27 orang atau 34%. Yang berpendidikan Diploma berjumlah 19 orang atau 24%. Yang berpendidikan sarjana berjumlah 14 orang atau 17%. Dan yang berpendidikan pascasarjana 2 orang atau 3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini ialah yang berpendidikan SMA yang berjumlah 27 orang atau 34%. Hal ini

disebabkan karena bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ini tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, tetapi memiliki skill dan kemampuan yang mampu bekerja dengan baik diperusahaan.

5.1.4 Analisis Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa produktivitasnya karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	11	14
2	1-2 Tahun	18	22
3	3-5 Tahun	28	35
4	6- 10 Tahun	21	26
5	>15 Tahun	2	3
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang memiliki masa kerja 6 bulan berjumlah 11 orang atau 14%. Yang memiliki masa kerja 1-2 tahun berjumlah 18 orang atau 22%. Yang memiliki masa kerja 3-5 tahun berjumlah 28 orang atau 35%. Yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 21 orang atau 26%. Dan yang memiliki masa kerja >15 tahun berjumlah 2 orang atau 3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang memiliki masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 28 orang atau 35%. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang laama akan membuat karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan indicator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruknya. Indicator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indicator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Convergent Validity

Variabel	Kesehatan & Keselamatan	Kompetensi	Produktivitas Kerja
Kesehatan & Keselamatan Kerja 1	0,983		
Kesehatan & Keselamatan Kerja 2	0,815		
Kesehatan & Keselamatan Kerja 3	0,759		
Kesehatan & Keselamatan Kerja 4	0,777		
Kesehatan & Keselamatan Kerja 5	0,649		
Kesehatan & Keselamatan Kerja 6	0,900		
Kesehatan & Keselamatan	0,776		

Kerja 7			
Kompetensi 1		0,420	
Kompetensi 2		0,551	
Kompetensi 3		0,552	
Kompetensi 4		0,622	
Kompetensi 5		0,618	
Kompetensi 6		0,585	
Kompetensi 7		0,726	
Kompetensi 8		0,773	
Kompetensi 9		0,748	
Kompetensi 10		0,793	
Kompetensi 11		0,742	
Kompetensi 12		0,617	
Produktivitas 1			0,782
Produktivitas 2			0,850
Produktivitas 3			0,792
Produktivitas 4			0,848
Produktivitas 5			0,798
Produktivitas 6			0,808
Produktivitas 7			0,740
Produktivitas 8			0,929
Produktivitas 9			0,945

Sumber: Output Smartpls, 2021

Berdasarkan tabel diatas adanya pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor pernyataan dengan skor konstraknya. Melakukan pengukuran dengan beberapa indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada sebuah indikator dalam variabel namun jika pada sebuah indikator lain pada konstruk yang sama tersebut berubah atau dikeluarkan dari model regeresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk menggunakan converget validity (Outer Loading) dari keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi dan produktivitas kerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai, cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain. Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Discriminant Validity

Variabel	Discriminan Validity	Keterangan
Kesehatan & Keselamatan Kerja 1	0,855	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 2	0,628	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 3	0,934	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 4	0,691	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 5	0,685	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 6	0,679	Memadai
Kesehatan & Keselamatan Kerja 7	0,745	Memadai
Kompetensi 1	0,838	Memadai
Kompetensi 2	0,832	Memadai
Kompetensi 3	0,814	Memadai
Kompetensi 4	0,555	Memadai
Kompetensi 5	0,725	Memadai
Kompetensi 6	0,657	Memadai
Kompetensi 7	0,507	Memadai
Kompetensi 8	0,729	Memadai
Kompetensi 9	0,532	Memadai
Kompetensi 10	0,642	Memadai
Kompetensi 11	0,628	Memadai
Kompetensi 12	0,581	Memadai
Produktivitas 1	0,512	Memadai
Produktivitas 2	0,660	Memadai
Produktivitas 3	0,664	Memadai
Produktivitas 4	0,718	Memadai

Produktivitas 5	0,530	Memadai
Produktivitas 6	0,710	Memadai
Produktivitas 7	0,710	Memadai
Produktivitas 8	0,807	Memadai
Produktivitas 9	0,819	Memadai

Sumber: Output Smartpls, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghozali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas kriminan dalam penelitian ini (kesehatan dan keselamatan, kompetensi dan produktivitas kerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

5.2.2 Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (kualitas pelayanan dan kepuasan pasien) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
Kesehatan & Keselamatan Kerja	0,931	Kuat
Kompetensi	0,875	Kuat
Produktivitas Kerja	0,954	Kuat

Sumber: Output Smartpls, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang kuat yaitu sebesar (0,931), variabel kompetensi sebesar (0,875). Dan variabel produktivitas kerja sebesar (0,954). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang kuat.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk yang harus dijaga dan diberikan kepada perusahaan kepada seluruh karyawannya, dengan adanya bentuk pemberian kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan maka akan memberikan kenyamanan dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan dengan baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif akan menunjang tujuan perusahaan dengan baik, dan searah dengan visi perusahaan. Untuk menjelaskan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Meletakkan Peralatan Kerja Sesuai Dengan Peringatan Perusahaan

Peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan memberikan kemudahan dalam bekerja, untuk itu dengan peringatan peletakan kerja haruslah sesuai dengan kebijakan perusahaan yang memudahkan karyawan

selama bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama meletakkan peralatan kerja sesuai dengan peringatan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Meletakkan Peralatan Kerja Sesuai Dengan Peringatan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	29
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama meletakkan peralatan kerja sesuai dengan peringatan perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 29%. Yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun, sehingga karyawan masih belum memahami peralatan kerja dengan efektif,

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar meletakkan peralatan kerja sesuai dengan peringatan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu hati hati dalam bekerja ketika menggunakan peralatan kerja, baik yang bersifat manual maupun bersifat elektronik,

2. PT. Padasa Enam Utama Menyediakan Perlengkapan Kerja Yang Memadai

Perlengkapan kerja yang baik dan lengkap akan memudahkan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas, dengan pemberian perlengkapan kerja yang memadai maka karyawan tidak menunggu dan menanti pekerjaan yang lalai dan hanya memakan waktu yang sia-sia. Perlengkapan yang memadai tersebut akan berguna dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama menyediakan perlengkapan kerja yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama Menyediakan Perlengkapan Kerja Yang Memadai

	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	38
2	Setuju	33	41
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama menyediakan perlengkapan kerja yang memadai yang berjumlah 33 orang. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 38%. Yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Yang menjawab cukup setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25

tahun yaitu 23 tahun, sehingga karyawan tidak menilai perlengkapan kerja dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama menyediakan perlengkapan kerja yang memadai ialah setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan ini memberikan perlengkapan kerja kepada karyawan agar sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

3. PT. Padasa Enam Utama Menyediakan Alat Perlindungan Diri Yang Memadai

Perlindungan diri dalam kerja diwajibkan kepada semua karyawan yang ada pada perusahaan. Untuk menilai dan melakukan perlindungan diri ini diharuskan kepada setiap perusahaan, perlindungan diri yang baik, seperti alat, baju dan yang lain-lain digunakan untuk memproses pada karyawan selama ia bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tidak lama, sehingga dengan melakukan perlindungan diri dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama menyediakan alat perlindungan diri yang memadai

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Menyediakan Alat Perlindungan Diri Yang Memadai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	47
2	Setuju	27	34
3	Cukup Setuju	15	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama menyediakan alat perlindungan diri yang memadai yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan yang menunjukkan sangat setuju berjumlah 38 orang atau 47%. Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 34%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjawab PT. Padasa Enam Utama menyediakan alat perlindungan diri yang memadai ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini selalu memberikan alat perlindungan diri kepada karyawan yang bekerja di lapangan agar dalam bekerja karyawan tersebut tidak takut dan pekerjaan yang dilakukan efektif.

4. PT. Padasa Enam Utama Memberikan Pemahaman Tentang Penggunaan Peralatan Kerja Untuk Karyawan

Pemahaman penggunaan peralatan kerja merupakan salah satu bentuk yang harus dinilai oleh karyawan kepada seluruh anggota nya, karena dengan bekerja karyawan harus paham dengan cara penggunaan peralatan kerja karyawan. Untuk itu dengan menggunakan peralatan kerja diperlukan perusahaan memberikan pelatihan atau simulasi peralatan kerja. untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan pemahaman tentang penggunaan peralatan kerja untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Memberikan Pemahaman Tentang Penggunaan Peralatan Kerja Untuk
Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27
2	Setuju	39	49
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan pemahaman tentang penggunaan peralatan kerja untuk karyawan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 49%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun sehingga penggunaan peralatan kerja dari karyawan belum memadai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan pemahaman tentang penggunaan peralatan kerja untuk karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan perusahaan ini selalu memberikan pelatihan kerja dan simulasi mengenai peralatan kerja kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

5. PT. Padasa Enam Utama Memberikan Sanksi Kepada Karyawan Yang Tidak Mengikuti Peraturan Keselamatan Kerja

Sanksi merupakan salah satu bentuk atau sikap yang ditunjukkan kepada karyawan yang mendapatkan peringatan dan memberikan ketegasan sikap yang akan merubah pola dan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya sanksi maka akan menyadarkan konsumen untuk mengikuti peraturan demi keselamatan yang baik. Untuk itu sanksi dalam keselamatan kerja harus dilakukan pada setiap perusahaan agar konsep perusahaan agar berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Memberikan Sanksi Kepada Karyawan Yang Tidak Mengikuti Peraturan
Keselamatan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	37
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	21	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja yang berjumlah 80 orang. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 36%. Yang

menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima sanksi yang jelas jika ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan, tentang keselamatan kerja.

6. PT. Padasa Enam Utama Memberikan Penegasan Kepada Karyawan Untuk Memahami Ketertiban Kerja

Penegasan merupakan salah satu bentuk dan sikap yang membuat karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Penegasan yang jelas dan yang memunculkan dampak bagi produktifitas karyawan secara langsung akan menegaskan karyawan dengan baik. Penegasan dalam memahami ketertiban kerja sangatlah penting, untuk itu perlu dilakukannya pelaksanaan ketertiban kerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan penegasan kepada karyawan untuk memahami ketertiban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Memberikan Penegasan Kepada Karyawan Untuk Memahami Ketertiban
Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	42
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan penegasan kepada karyawan untuk memahami ketertiban kerja yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 42%. Yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36% dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan penegasan kepada karyawan untuk memahami ketertiban kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu tegas dalam menertibkan kerjanya sehingga perusahaan memberikan aturan selama bekerja.

7. PT. Padasa Enam Utama Memberikan Jamina Keselamatan Kerja Dan Ansuransi Kecelakaan Kerja Secara Efektif

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk yang harus di lakukan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya jaminan dan asuransi kecelakaan kerja akan membuat karyawan mendapatkan kemudahan dan nyaman dalam bekerja, untuk itu dipastikan karyawan selalu mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan jaminan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan kerja secara efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Memberikan Jaminan Keselamatan Kerja dan Asuransi Kecelakaan Kerja
Secara Efektif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	47	59
2	Setuju	33	41
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan jaminan keselamatan dan asuransi kecelakaan kerja yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 59%. Dan yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 41%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama memberikan jaminan keselamatan dan asuransi kecelakaan kerja ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa pada perusahaan ini memiliki jaminan kecelakaan kerja yang jelas untuk karyawannya dan selalu memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) pada PT. Padasa Enam
Utama Koto Kampar

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama meletakkan peralatan kerja sesuai dengan peringatan perusahaan	23	28	17	12	0	302
Bobot Nilai	115	112	51	24	0	
PT. Padasa Enam Utama menyediakan perlengkapan kerja yang memadai	30	33	17	0	0	333
Bobot Nilai	150	132	51	0	0	
PT. Padasa Enam Utama menyediakan alat perlindungan diri yang memadai	38	27	15	0	0	343
Bobot Nilai	190	108	45	0	0	
PT. Padasa Enam Utama memberikan pemahaman tentang penggunaan peralatan kerja untuk karyawan	22	39	10	9	0	314
Bobot Nilai	110	156	30	18	0	
PT. Padasa Enam Utama memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja	30	29	21	0	0	329
Bobot Nilai	150	116	63	0	0	
PT. Padasa Enam Utama memberikan penegasan kepada karyawan untuk memahami ketertiban kerja	34	29	17	0	0	337
Bobot Nilai	170	116	51	0	0	

PT. Padasa Enam Utama memberikan jaminan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan kerja secara efektif	47	33	0	0	0	367
Bobot Nilai	235	132	0	0	0	
Total Skor						2.325
Skor Tertinggi						367
Skor Terendah						302
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator PT. Padasa Enam Utama memberikan jaminan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan kerja secara efektif yaitu dengan skor sebanyak 367. Dan yang paling rendah berada pada Karyawan PT. Padasa Enam Utama meletakkan peralatan kerja sesuai dengan peringatan perusahaan dengan skor sebanyak 302.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &7 \times 5 \times 80 = 2.800 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &7 \times 1 \times 80 = 560 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{2800-560}{5} \\ &: 448 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 2.800- 2.352
Baik	= 2.352- 1.904
Netral	= 1.904- 1.456
Tidak Baik	= 1.456- 1.008
Sangat Tidak Baik	= 1.008- 560

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) adalah sebesar 2.325. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.352- 1.904 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden pada penelitian ini ialah memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi dan produktivitas kerja, dan PT. Padasa Enam Utama ini memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerjanya untuk karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (Y1) Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

Kompetensi adalah salah satu penilaian yang harus dilakukan karyawan untuk perusahaannya itu sendiri. Kompetensi yang baik akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan tidak merugikan orang lain sejalan dengan kebutuhan perusahaannya. Untuk itu kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan harus

dilaksanakan dengan baik dan efektif. Kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan itu banyak salah satunya ialah karyawan harus memiliki pengetahuan, kompetensi dan keterampilan yang akan di pakai dan digunakan nantinya kepada perusahaan itu, sehingga perusahaan tidak ragu untuk menyuruh dan meminta tugas kepada karyawannya tersebut. Untuk menjelaskan kompetensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Memberikan Kontribusi Untuk Perusahaan

Kontribusi untuk karyawan adalah salah satu bentuk dan sikap yang harus dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan diterima diperusahaan tersebut. Dengan adanya kontribusi yang cocok dan memuaskan perusahaan, maka karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja dan mampu mengembangkan prestasi kerjanya dalam perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memberikan kontribusi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Memberikan Kontribusi Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32
2	Setuju	35	44
3	Cukup Setuju	19	23
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memberikan kontribusi perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 32%, yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 44%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Yang menjawab cukup setuju tersebut dikarenakan ia masih berpendidikan tamat SMP dan SMA sehingga ia kurang mampu memberikan kontribusi perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memberikan kontribusi perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa semua karyawan pada PT. Padasa Enam Utama ini selalu mengutamakan kontribusinya terhadap perusahaan, agar dalam bekerja ia memiliki kompetensi yang tinggi, dan pengetahuan yang tinggi.

2. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Meningkatkan Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah salah satu kerja atau tugas yang diwajibkan kepada karyawan dengan melakukan pekerjaan dengan efektif dan sejalan dengan keinginan perusahaan, setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan tidaklah membuang-buang waktu agar nantinya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak lalai dan memakan waktu yang lama. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu meningkatkan efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Mampu Meningkatkan Efektivitas Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27
2	Setuju	31	39
3	Cukup Setuju	18	22
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu meningkatkan efektivitas kerja yang berjumlah 80 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 39%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 24 tahun, sehingga karyawan tersebut tidak efektif dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu meningkatkan efektivitas kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini efektif dalam bekerja dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

3. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Membantu Anggota Lain Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan

Membantu perusahaan lain yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan seharusnya dilakukan kepada setiap karyawan yang bekerja pada

sebuah perusahaan ini, agar nantinya jika karyawan lain yang belum selesai bekerja, maka ada tim yang membantu pekerjaannya tersebut. Dalam menyelesaikan pekerjaan diharuskan karyawan untuk membantu pekerjaan dari anggota lainnya, agar harapan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu membantu anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Selalu Membantu Anggota Lain Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30
2	Setuju	22	27
3	Cukup Setuju	27	34
4	Tidak Setuju	7	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu membantu anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 34%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1,5 tahun sehingga ia kurang mampu membantu anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu membantu anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang membantu karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini membuat karyawan yang masih kurang empati dengan anggota yang lain.

4. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Meningkatkan Pengetahuan Lain Dalam Menunjang Pekerjaan

Peningkatan pengetahuan lain diluar pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan memberikan dan meningkatkan kompetensi diri dari karyawan tersebut, untuk itu setiap karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyeimbangkan pekerjaan dan peningkatan kompetensinya dengan sebaik mungkin, untuk mengatasi hal ini akan mempermudah bagaimana karyawan tersebut untuk bekerja dalam sebuah perusahaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Selalu Meningkatkan Pengetahuan Lain Dalam Menunjang Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	20
2	Setuju	19	24
3	Cukup Setuju	37	46
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang

pekerjaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 24%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 37 orang atau 46%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berpendidikan SMA dan bermasa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 8 bulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam meningkatkan pengetahuan lain seperti melakukan seminar, atau pelatihan kerja di bidang lainnya.

5. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Meningkatkan Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan sebuah kompetensi yang harus dimiliki seseorang khususnya pada karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk meningkatkan keterampilan kerja yang baik dan efektif maka karyawan akan selalu di berikan jabatan kerja yang baik karena memiliki keterampilan yang bagus. Dalam kompetensi dan keterampilan merupakan hal yang sejalan untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam utama selalu meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Selalu Meningkatkan Keterampilan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	37
2	Setuju	32	40
3	Cukup Setuju	18	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan keterampilan kerja yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 37%. Yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia berjenis kelamin laki-laki sehingga karyawan tersebut kurang mampu meningkatkan keterampilan kerja dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan keterampilan kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu meningkatkan keterampilan kerjanya agar jadi karyawan yang terampil.

6. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Menyelesaikan Kerja Secara Professional

Professional merupakan sikap kerja yang sangat memberikan kemudahan dan juga memberikan dampak yang positif kepada perusahaan untuk selalu menjalankan kinerja dan produktivitas yang jelas dan searah. Namun dalam hal

ini juga jika pekerjaan yang jelas dan professional maka tidak ada pekerjaan dari karyawan yang mengulang tugasnya secara lama dan secara lalai. Untuk itu, dengan melihat karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja secara professional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Menyelesaikan Kerja Secara Professional

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35
2	Setuju	27	34
3	Cukup Setuju	19	24
4	Tidak Setuju	6	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja secara professional yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel diatas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 34%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 24%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 7%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun yaitu 22 tahun, dan bermasa kerja kurang dari 8 bulan sehingga ia kurang professional dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja secara professional ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik dan profesionalitas.

7. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Menyelesaikan Kerja Dengan Efektif

Menyelesaikan kerja dengan efektif ini memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan, penyelesaian kerja yang efektif akan memberikan kemudahan yang baik. Pekerjaan yang efektif yang dilakukan karyawan kepada perusahaan juga sangat menguntungkan perusahaan. Dalam hal ini keefektifan kerja karyawan juga dinilai dari waktu yang diselesaikannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Menyelesaikan Kerja Dengan Efektif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36
2	Setuju	26	32
3	Cukup Setuju	20	25
4	Tidak Setuju	5	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja dengan efektif yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel di atas dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 32%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 25%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia lebih dari 40 tahun sehingga karyawan kurang bekerja dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja dengan efektif ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan kerja dengan baik dan efektif, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu.

8. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Bertindak Dan Berperilaku Sesuai Dengan Etika Perusahaan

Etika perusahaan dan perilaku yang harus di sesuaikan oleh karyawan kepada perusahaannya, dengan etika yang baik dan mampu mengarahkan kepada tujuan perusahaan dan etika perusahaan yang jelas maka akan memberikan dampak yang pasti dan memiliki kebijakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bertindak dan berperilaku sesuai dengan etika perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Bertindak dan Berperilaku Sesuai Dengan Etika Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	41
2	Setuju	30	37
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bertindak dan berperilaku sesuai dengan etika perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 37%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 25 tahun, sehingga ia masih belum memahami etika perusahaan dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bertindak dan berperilaku sesuai dengan etika perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diberikan arahan yang jelas untuk sesuai dengan etika dan perilaku perusahaan.

9. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Disiplin Dalam Bekerja

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu penilaian yang harus diutamakan karyawan untuk bekerja. Dengan adanya penilaian disiplin kerja yang jelas dan efektif akan membuat perusahaan memiliki tingkat prestasi kerja yang baik dan mampu membawa perusahaan kearah peningkatan tujuan yang jelas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu disiplin dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Selalu Disiplin Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	45	56
2	Setuju	25	31
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Utama selalu disiplin dalam bekerja yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 56%. Yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 31%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia diatas 30 tahun yaitu 35 tahun dan memiliki keluarga, sehingga karyawan tersebut masih banyak pekerjaan yang dilakukannya antara ngurus keluarga dan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Utama selalu disiplin dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mengikuti aturan perusahaan dengan disiplin kerja yang baik dan tidak pernah melalaikan kedisiplinan kerjanya.

10. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Memperbaiki Hasil Kerja Yang Lebih Berkualitas

Hasil kerja yang berkualitas akan memberikan dan menambah kualitas perusahaan dalam setiap bidangnya, dengan adanya karyawan yang berkualitas juga memberikan aspek yang lebih bersaing diantara perusahaan yang lain demi menjadikan perusahaan yang berkarya dan terampil yang tinggi. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu memperbaiki hasil kerja yang sangat memuaskan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memperbaiki hasil kerja yang lebih berkualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Mampu Memperbaiki Hasil Kerja Yang Lebih Berkualitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	34
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	13	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memperbaiki hasil kerja yang lebih berkualitas yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 34%. Yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 16%. Yang menjawab tidak setuju tersebut di karenakan ia masih berusia 24 tahun dan bermasa kerja kurang dari 6 bulan sehingga karyawan tersebut kurang memperbaiki hasil kerjanya secara berkualitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memperbaiki hasil kerja yang lebih berkualitas ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menilai dan memperbaiki hasil kerja sebelum di berikan kepada pemimpin perusahaan.

11. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Bekerja Dengan Peningkatan Kualitas

Peningkatan kualitas harus dilakukan kepada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan adanya peningkatan kualitas yang baik dari setiap karyawan maka akan memberikan peningkatan kualitas perusahaan juga. Untuk itu dipastikan karyawan memiliki kualitas dalam bekerja dengan baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan peningkatan kualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Bekerja Dengan Peningkatan Kualitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	21
2	Setuju	22	27
3	Cukup Setuju	32	40
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan peningkatan kualitas yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 27%, yang menjawab cukup setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia 26 tahun dan

bermasa kerja kurang dari 1 tahun sehingga karyawan kurang mampu bekerja dengan kualitas yang tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan peningkatan kualitas ialah cukup setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam meningkatkan kualitas kerjanya, ia hanya bekerja sesuai aturan yang diberikan perusahaan.

12. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Menyelesaikan Tugas Dengan Pengalaman Yang Baik

Tugas berdasarkan pengalaman yang baik akan memberikan karyawan untuk selalu berhati-hati dalam bekerja, dengan hal ini maka penyelesaian tugas yang jelas dan efektif maka akan membentuk sikap karyawan yang tidak mau bermasalah dengan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan tugas dengan pengalaman yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Menyelesaikan Tugas Dengan Pengalaman Yang Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan tugas dengan pengalaman yang baik yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 24 tahun dan bermasa kerja kurang dari 2 tahun sehingga pengalaman kerja yang ada pada karyawan tersebut masih belum memadai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan tugas dengan pengalaman yang baik ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak mengulangi kesalahan dari pengalaman ia bekerja pada perusahaan lain.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompetensi (Y1) pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Variabel Kompetensi (Y1)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memberikan kontribusi untuk perusahaan	26	35	19	0	0	327
Bobot Nilai	130	140	57	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu meningkatkan efektivitas kerja	22	31	18	9	0	288
Bobot Nilai	110	124	54	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu membantu	24	22	27	7	0	303

anggota lain untuk mencapai tujuan perusahaan						
Bobot Nilai	120	88	81	14	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan	16	19	37	8	0	283
Bobot Nilai	80	76	111	16	0	
karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan keterampilan kerja	30	32	18	0	0	332
Bobot Nilai	150	128	54	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja secara professional	28	27	19	6	0	317
Bobot Nilai	140	108	57	12	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan kerja dengan efektif	29	26	20	5	0	319
Bobot Nilai	145	104	60	10	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama bertindak dan berperilaku sesuai dengan etika perusahaan	33	30	17	0	0	336
Bobot Nilai	165	120	51	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu disiplin dalam bekerja	45	25	10	0	0	355
Bobot Nilai	225	100	30	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu memperbaiki hasil kerja yang lebih berkualitas	27	28	12	13	0	309
Bobot Nilai	135	112	36	26	0	

Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan peningkatan kualitas	17	22	32	9	0	287
Bobot Nilai	85	88	96	18	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama menyelesaikan tugas dengan pengalaman yang baik	22	29	17	12	0	301
Bobot Nilai	110	116	51	24	0	
Total Skor						3.757
Skor Tertinggi						355
Skor Terendah						283
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu disiplin dalam bekerja yaitu dengan skor sebanyak 355. Dan yang paling rendah berada pada Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan dengan skor sebanyak 283. Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 12 \times 5 \times 80 = 4.800 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 12 \times 1 \times 80 = 960 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{4800-960}{5} \\ & : 768 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.800- 4.032

Baik = 4.032- 3.264

Netral = 3.264- 2.496

Tidak Baik = 2.496- 1.728

Sangat Tidak Baik = 1.728- 960

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompetensi kerja (Y1) adalah sebesar 3.757. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.032- 3.264 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden pada penelitian ini kompetensi karyawan pada PT. Padasa Enam Utama ini memiliki kompetensi yang baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y2) Pada PT. Padasa

Enam Utama Koto Kampar

Produktivitas kerja merupakan salah satu sikap yang harus dilakukan oleh karyawan didalam sebuah perusahaan dengan menilai dan mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Produktivitas kerja adalah produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan

amsukan tenaga kerja. produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan menggunakan masukan tenaga kerja perminggu, pertahun, atau perjam kerja. sehingga produktivitas dapat diartika sebagai perbandingan antara hasil keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik dan nilai masukan tenaga kerja.

Untuk menjelaskan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Bekerja Dengan Bergantian Dan Teratur

Keteraturan dalam bekerja merupakan aspek yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, dengan pekerjaan yang teratur dan bergantian dengan karyawan lain maka akan memberikan dampak yang berkualitas untuk meningkatkan persaingan perusahaan yang membentuk sikap dan menjadikan karyawan produktif dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan bergantian dan teratur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Bekeja Dengan Bergantian dan Teratur

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32
2	Setuju	31	39
3	Cukup Setuju	20	25
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan bergantian dan teratur yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 32%. Yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 39%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 25%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 24 tahun dan bermasa kerja masih 6 bulan sehingga karyawan tersebut kurang bekerja secara teratur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan bergantian dan teratur ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keteraturan dalam bekerja dan sangat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Bersedia Menerima Tugas Tambahan Dari Perusahaan

Tugas tambahan adalah bentuk tambahan dan kelebihan tugas yang diberikan kepada perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang masih belum selesai dilakukan oleh karyawan yang lain atau tugas deadline yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tambahan tugas yang paling berat ialah menyelesaikan tugas yang deadline dan tidak ada batas waktunya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bersedia menerima tugas tambahan dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Bersedia Menerima Tugas Tambahan Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	31
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	19	24
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bersedia menerima tugas tambahan dari perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 31%. Yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 24%. Yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 9%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berpendidikan SMP sehingga karyawan tersebut kurang menerima tugas tambahan dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama bersedia menerima tugas tambahan dari perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menerima tugas tambahan dari perusahaan.

3. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Bekerja Dalam Satu Tim

Tim merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar mampu bekerjasama dalam satu tim dengan memberikan kemudahan dan menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah tugas. Untuk itu karyawan harus mampu

bekerjasama dengan tim dan anggota karyawan yang lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu beekrjasama dalam satu tim dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Bekerjasama Dalam Satu Tim

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	40
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	15	19
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu beekrjasama dalam satu tim yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 19%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia berjenis kelamin perempuan sehingga kurang bekerja sama dalam tim disebabkan masih gengsi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu beekrjasama dalam satu tim ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerjasama dalam satu tim, dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. PT. Padasa Enam Utama Mempertimbangkan Karyawan Dari Pendidikan Formal Dan Informal

Pertimbangan dari pendidikan sangat dibutuhkan dan diperlukan baik dari pendidikan informal maupun non formal karena jika dalam sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berpendidikan formal maka karyawan tersebut mampu memahami kerja dan produktivitasnya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama
Mempertimbangkan Karyawan Dari Pendidikan Formal dan Informal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	23
2	Setuju	30	37
3	Cukup Setuju	23	29
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal yang berjumlah 80 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 23%. Yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 37%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 29%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berpendidikan SMP

sehingga pendidikan formalnya tidak tinggi, namun ia mampu bekerja di perusahaan ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang diterima pada perusahaan ini ialah karyawan yang memiliki pendidikan, baik itu formal maupun informal.

5. PT. Padasa Enam Utama Selalu Menyediakan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dan lebih mengetahui dengan pasti bagaimana karyawan itu bekerja dengan baik, kinerja yang berkualitas dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu diharuskan karyawan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan berkala.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama Selalu Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32
2	Setuju	33	41
3	Cukup Setuju	21	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 32%. Yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu menyediakan pelatihan dan pengembangan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini agar memiliki perusahaan yang berkualitas.

6. PT. Padasa Enam Utama Selalu Mengawasi Kinerja Mutu Karyawan

Kinerja mutu karyawan sangat harus dilakukan dan diawasi oleh perusahaan agar dalam melakukan kinerja mutu tersebut digunakan untuk meningkatkan kualitas dan sumber daya yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja mutu yang berkualitas akan menciptakan kualitas perusahaan juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai PT. Padasa Enam Utama Selalu Mengawasi Kinerja Mutu Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	46
2	Setuju	27	34
3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	80	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 46%. Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 34%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Padasa Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan ini memiliki kebijakan dan aturan untuk mengawasi setiap kinerja dan prestasi karyawan.

7. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien

Pekerjaan yang efektif dan efisien akan memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja pada setiap perusahaan, untuk melakukan pekerjaan yang efisien adalah memiliki standard an acuan kerja agar tidak memakan waktu yang lama dalam menyelesaikan suatu tugas. Untuk itu dengan melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu bekerja dengan efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Mampu Bekerja Dengan Efektif dan Efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27
2	Setuju	29	36
3	Cukup Setuju	15	19

4	Tidak Setuju	14	17
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu bekerja dengan efektif dan efisien yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 19%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 17%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih berusia kurang dari 27 tahun sehingga ia kurang bekerja dengan efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu bekerja dengan efektif dan efisien ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan efektif.

8. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Menerima Tambahan Tugas Eksternal Dari Perusahaan

Tugas tambahan yang jelas dari perusahaan baik yang bersifat internal maupun eksternal adalah tugas yang harus dilakukan pada setiap karyawan dan harus diselesaikan sesuai jangka waktu yang pasti. Untuk menilai dan dari tugas tambahan tersebut dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan agar meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu

menerima tambahan tugas eksternal dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Menerima Tambahan Tugas Eksternal Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	41
2	Setuju	16	20
3	Cukup Setuju	22	27
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu menerima tambahan dari tugas eksternal dari perusahaan yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 27%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 2 tahun sehingga karyawan belum mampu menerima tugas eksternal dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu menerima tambahan dari tugas eksternal dari perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk menerima tugas tambahan yang diberikan perusahaan baik itu internal maupun eksternal.

9. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Selalu Merencanakan Kerja Dengan Jelas

Perencanaan kerja akan memberikan kemudahan dalam menilai dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dengan adanya perencanaan kerja yang jelas dan efisien juga akan membuat karyawan untuk aktif dalam bekerja dan mampu menyelesaikan kerja dengan baik dan benar. Dengan menilai dan merencanakan kerja tersebut haruslah memiliki bentuk konsistensi kepada perusahaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu merencanakan kerja dengan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Padasa Enam Utama
Selalu Merencanakan Kerja Dengan Jelas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	39
2	Setuju	26	32
3	Cukup Setuju	23	29
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu merencanakan kerja dengan jelas yang berjumlah 80 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 39%. Yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 32%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 29%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu merencanakan kerja dengan jelas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini slelau bekerja dengan merencanakan setiap jadwal tugasnya dengan baik.

Tabel 5.38
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y2) pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Variabel Produktivitas Kerja (Y2)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bekerja dengan bergantian dan teratur	26	31	20	3	0	320
Bobot Nilai	130	124	60	6	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama bersedia menerima tugas tambahan dari perusahaan	25	29	19	7	0	312
Bobot Nilai	125	116	57	14	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu bekerja dalam satu tim	32	29	15	4	0	329
Bobot Nilai	160	116	45	8	0	
PT. Padasa Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal	18	30	23	9	0	297
Bobot Nilai	90	120	69	18	0	
PT. Padasa Enam Utama selalu menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan	26	33	21	0	0	325
Bobot Nilai	130	132	63	0	0	

PT. Padasa Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan	37	27	16	0	0	341
Bobot Nilai	185	108	48	0	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu bekerja dengan efektif dan efisien	22	29	15	14	0	299
Bobot Nilai	110	116	45	28	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu menerima tambahan tugas eksternal dari perusahaan	33	16	22	9	0	314
Bobot Nilai	165	64	66	18	0	
Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu merencanakan kerja dengan jelas	31	26	23	0	0	328
Bobot Nilai	155	104	69	0	0	
Total Skor						2.865
Skor Tertinggi						341
Skor Terendah						297
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator PT. Padasa Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan yaitu dengan skor sebanyak 341. Dan yang paling rendah berada pada PT. Padasa Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal dengan skor sebanyak 297. Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 80 = 3.600$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 80 = 720$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.600-720}{5}$$

5

$$: 576$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja pada PT.

Padasa Enam Utama Koto Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.600- 3.024

Baik = 3.024- 2.448

Netral = 2.448- 1.872

Tidak Baik = 1.872- 1.296

Sangat Tidak Baik = 1.296- 720

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja (Y2) adalah sebesar 2.865. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.024- 2.448 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden pada penelitian ini produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama ini memiliki sangat mampu bekerja dengan efektif dan efisien dan mampu merencanakan kerja dalam bekerja sama antara anggota karyawan satu dengan yang lain.

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indicator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

1. *Avarage Variance Extracted (AVE)*

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritm PLS. Nilai AVE yang diharapkan dalam penelitian ini ialah >0,5. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.39
Avarage Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Kesehatan & Keselamatan Kerja	0,663	Kuat
Kompetensi	0,873	Kuat
Produktivitas	0,697	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada kesehatan dan keselamatan kerja ialah 0, 663, nilai AVE pada kompetensi ialah 0,873 dan nilai AVE pada produktivitas kerja ialah 0,607. Jadi dapat disimpulkan

bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

2. Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	0,912
Kompetensi (Y1)	0,836
Produktivitas Kerja (Y2)	0,945

Sumber: Cronbach's Alpha, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan konstruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.7 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

1. R- Square Adjusted (R^2) Menggunakan Goodness Of Fit

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (kerjasama tim dan kreativitas). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.41
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kompetensi	0,528
Produktivitas Kerja	0,643

Sumber: Adjusted Square, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,707 pada konstruk kompetensi dan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011).

Rumus dari *goodness of fit* ialah untuk menentukan dan diukur untuk menggunakan variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Adapun untuk melihat hasil dari *Goodness of fit* ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$Q^2 = (1-R1^2) (1- R2^2)$$

$$Q^2 = (1- 0,528^2) (1- 0,643^2)$$

$$Q^2 = (1-0,278) (1-0,413)$$

$$Q^2 = (0,722) (0,587)$$

$$Q^2 = 0,423$$

Jadi dapat disimpulkan dari hasil *Goodness Of Fit* bahwa kesehatan dan keselamatan kerja akan mampu menjelaskan kompetensi dan produktivitas kerja sebesar 42,3 % sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, kinerja, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.

2. Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	1,283	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (Y1)	1,703	Tidak terjadi Multikolinearitas
Produktivitas Kerja (Y2)	1,489	Tidak terjadi Multikolinearitas

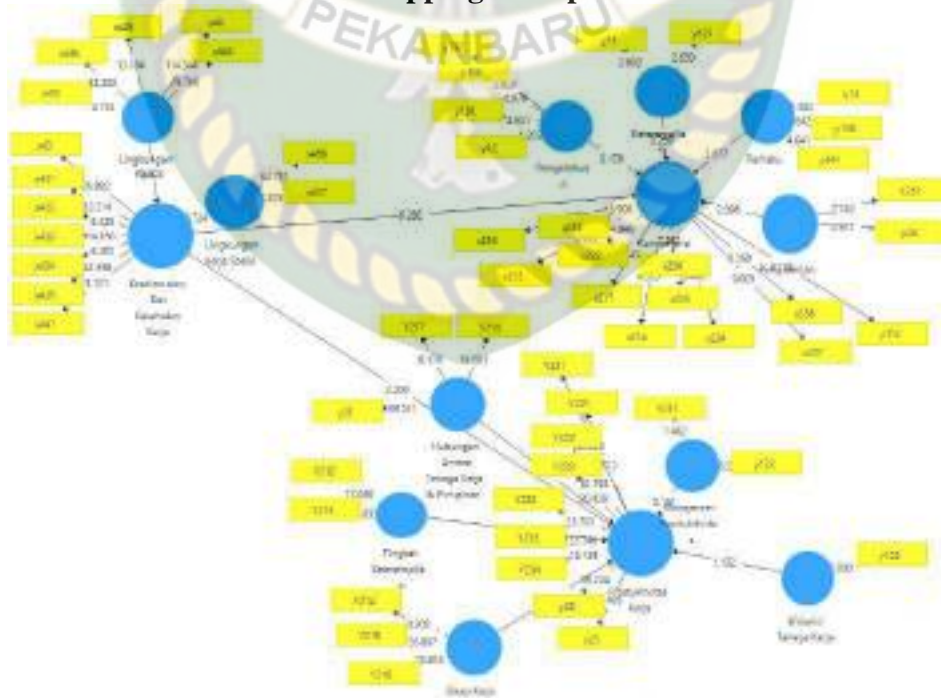
Sumber: Collinearity Statistic, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk, kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF $<0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan

5.8 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Botstrapping Smarpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T- Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 5.40
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Keselamatan dan kesehatan kerja-Kompetensi	0,501	0,498	0,080	6,282	0,000
Keselamatan dan kesehatan kerja-produktivitas kerja	0,129	0,132	0,059	2,209	0,028

Sumber: T- Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value $> 1,96$. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Padasa Enam Utama menunjukkan nilai T-Statistic 6,282 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic $>$ T-Value ($6,282 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

2. Dari hasil pengujian konstruk kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama menunjukkan nilai T-Statistic 2,209 dengan nilai P- Values 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($2,209 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Dengan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan ini akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan agar dalam perusahaan ini secara keseluruhan memiliki karyawan yang kompeten dalam bekerja.

Dari hasil pengujian konstruk kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Padasa Enam Utama menunjukkan nilai T-Statistic 6,282 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($6,282 > 1,96$) yang berarti bahwa

hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

Berdasarkan hasil R Square Adjusted menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh yang cukup terhadap kompetensi kerja karyawan hal ini dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,528 atau 52,8% K3 dipengaruhi oleh kompetensi kerja karyawan.

Berdasarkan skor persentase tertinggi berada pada indikator Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu disiplin dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan mampu disiplin terhadap waktu kerjanya, untuk menunjang kerjanya karyawan diberikan oleh perusahaan untuk jaminan keselamatan kerja selama sebelum dan berada di perjalanan dalam bekerja. Hal ini yang dapat memberikan karyawan untuk selalu mampu meningkatkan kedisiplinannya dengan baik.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang untuk mengupgrade ilmu dan belajar pada pengetahuan lainnya untuk menunjang karirnya sendiri. Sehingga dalam bekerja karyawan hanya memahami ilmu pengetahuan yang sudah dimilikinya saja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Briawan Jaya yang berjudul pengaruh kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation Industry pada

tahun 2014. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation Industry, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan diberikan dengan secara tidak terpaksa maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan efektif.

2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Dengan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan ini akan meningkatkan produktivitasnya selama bekerja dan mampu mengevaluasi kerjanya dengan efektif dan efisien.

Dari hasil pengujian konstruk kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama menunjukkan nilai T-Statistic 2,209 dengan nilai P- Values 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value ($2,209 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

Berdasarkan hasil R Square Adjusted menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas

kerja karyawan hal ini dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 atau 64,3% K3 dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan.

Skor persentase tertinggi pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada indikator PT. Pada Enam Utama selalu mengawasi kinerja mutu karyawan, hal ini dikarenakan bahwa pada perusahaan ini baik pimpinan perusahaan maupun pengawas control selalu mengawasi dan meninjau ulang kinerja mutu karyawan yang efektif dan sejalan dengan kebijakan perusahaan.

Skor persentase pada variabel produktivitas kerja yang rendah berada pada PT. Pada Enam Utama mempertimbangkan karyawan dari pendidikan formal dan informal, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini tidak mementingkan dan pendidikan tinggi yang formal, namun perusahaan menilai skill dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dalam tim dan pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Singgit Alamsyah yang berjudul pengaruh implementasi program keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja di PT. Anambas Sawit Yogyakarta pada tahun 2014. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi program K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Anambas Sawit Yogyakarta. Hal ini disebabkan wawancara kepada karyawan yang menyatakan jika perusahaan memberikan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan efektif, maka kami sebagai karyawan sangat produktif dalam bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil Uji Goodness Of Fit dalam penelitian ini *Fit* bahwa kesehatan dan keselamatan kerja akan mampu menjelaskan kompetensi dan produktivitas kerja sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, kinerja, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah:

1. Program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
2. Program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
3. Berdasarkan hasil R Square Adjusted menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang lemah terhadap kompetensi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil R Square Adjusted menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Dari hasil penelitian tersebut variabel yang paling berpengaruh terhadap K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) ialah produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai R Square Adjusted pada penelitian ini menunjukkan produktivitas lebih besar pengaruhnya dibandingkan kompetensi kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dijadikan saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan jaminan kecelekaan kerja dan asuransi keselamatan kerja bagi karyawannya, agar nantinya produktifitas kerja berjalan dengan efektif. Serta karyawan diharapkan untuk selalu meningkatkan pengetahuan lain dalam menunjang pekerjaan
2. Bagi perusahaan kembali diperhatikan bekerja dengan efektif dan bekerja dengan professional perlu diawasi dan ditingkatkan lagi motivasi kerja karyawan tersebut agar produktivitas kerja karyawan dan kompetensi karyawan juga semakin meningkat.
3. Bagi perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan pengetahuan diantara karyawan yang bekerja pada perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplemenntasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.