

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU
KAB. BENGKALIS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUSN OLEH:

CHOIRUL LESTARI

155210635

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU

Oleh : Choirul Lestari

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten Bengkalis. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan penelitian diperoleh, bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

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

ABSTRACT**EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM ON
THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION PART
OF PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU****By : Choirul Lestari**

This research was conducted at PT. Adei Plantation & Industry Mandau, Pinggir District, Bengkalis Regency. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the Occupational Health and Safety (K3) Program on the Work Productivity of the Production Department Employees at PT. Adei Plantation & Industry Mandau Bengkalis Regency. In this study, the population is the production employees at PT. Adei Plantation & Industry Mandau Bengkalis Regency, amounting to 50 people. The sampling technique is a census technique. The data analysis used was descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the research, it was found that the occupational safety and health (K3) program had an effect on the work productivity of the production employees at PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr Wb

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan taufiknya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan penuh ketekunan dan semangat yang tak terhingga oleh penulis. Salawat serta taslim tak lupa penulis curahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, ia adalah seorang revolusioner sejati yang membawa ummatnya dari zaman kebodohan menuju zaman kecerdasan hingga hari ini. Tidak dipungkiri selama proses pengerjaan skripsi ini terdapat berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh penulis. Akan tetapi atas berkat pertolongan dan izin Allah SWT, sehingga penulis selalu bersabar dan penuh semangat dalam mengerjakan skripsi ini, lalu kemudian bantuan dari berbagai pihak, maka semua kendala-kendala tersebut dilalui dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau”**. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan moril maupun materil serta bimbingan

mapun pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Kepada orang tua yang paling utama sekali bapak dan ibu saya yang paling tersayang yang tak pernah lelah sampai detik ini selalu memberikan dukungan materil dan finansial sehingga penulis sampai pada tahap akhir perjuangan menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Firdaus AR. SE, M.si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).
3. Bapak Abd Razak Jer, SE, M.Si, Selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan berbagai macam-macam bantuan dan disiplin ilmu kepada penulis.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan banyak membantu penulis selama ini.
7. Kepada PT. Adei Plantation & Industry Mandau yang telah bersedia memberikan izin dan dukungan atas penulisan skripsi ini, serta seluruh karyawan dan staff PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten

Bengkalis yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.

8. Untuk abang dan kakak kandung saya Syahroni, Rudi Fatkhori dan Widia Astuti yang selalu memberikan dukungan moril sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.
9. Sahabat-sahabat kecil saya Nanda Nizar Perdana, Ambar Abi Nugroho dan Syafrijal Amri, terima kasih atas dukungan dan juga semangat yang kalian berikan, saran yang kalian berikan membuat saya sadar untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan dapat wisuda sesuai dengan target.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan, Rezki Kastabullah, Handy Ahmad Siregar, Sugeng Pribadi, Suryadi, Reka Sodikin, Racka Apriliandra dan teman-teman lokal G angkatan'15, terimakasih atas doa dan bantuan serta dukungan yang saling kita berikan kepada satu sama lain.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini penulis ucapkan terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dukungan yang penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penggunanya.

Wassalamu'alaikum wr wb



Pekanbaru, 21 April 2020

Choirul Lestari

Penulis, 155210635

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1. Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja	12
2.1.2. Ukuran Produktivitas	15
2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja	16
2.1.4. Ukuran Kualitas.....	16
2.1.5. Total Quality Management (TQM).....	18
2.1.6. Dimensi Produktivitas Kerja.....	19
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.2.1. Keselamatan Kerja	20
2.2.2. Kesehatan Kerja	24
2.2.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	32
2.2.4. Sistem Manajemen K3 (SMK3)	32
2.2.5. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)	34
2.2.6. Kecelakaan Kerja	38

2.2.7. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	42
2.3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan	44
2.4. Penelitian Terdahulu.....	46
2.5. Kerangka Pemikiran.....	47
2.6. Hipotesis	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN.....	49
3.1. Lokasi / Objek Penelitian	49
3.2. Populasi dan Sampel.	49
3.3. Operasional Variabel.....	50
3.4. Jenis Dan Sumber Data	51
1. Jenis data.....	51
2. Sumber data.....	52
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
a. Interview	52
b. Kuesioner	52
c. Observasi.....	53
3.6. Teknik Analisis Data	53
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	53
2. Analisis Korelasi.....	53
3. Koefisien Determinasi	53
4. Uji Validitas	54
5. Uji Reabilitas.....	54
6. Uji T (Parsial).....	55
BAB IV	56
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	56
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	56
4.2. Visi dan Misi PT. Adei Plantation & Industry Mandau.....	57
4.2.1. Visi Perusahaan	57

4.2.2. Misi Perusahaan	57
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	61
BAB V.....	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
5.1. Karakteristik Responden	66
5.1.1. Jenis Kelamin	66
5.1.2. Umur	66
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	67
5.2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	68
5.2.1. Uji Validitas	68
5.2.2. Uji Reliabilitas.....	69
5.3. Analisis Deskriptif program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).....	70
5.3.1. Lingkungan Kerja Secara Fisik.....	70
5.3.2. Lingkungan sosial psikologis	74
5.3.3. Lingkungan kerja secara medis	77
5.4. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja.....	84
5.4.1 Efektivitas Kerja.....	84
5.4.2. Efisiensi.....	88
5.4.3. Kuantitas kerja.....	89
5.5. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau.....	93
5.5.1. Regresi Linier Sederhana.....	93
5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	94
5.5.3. Korelasi Pearson.....	95
5.5.4. Uji t (Parsial)	96
5.6. Pembahasan.....	97
BAB VI	103
KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1. Kesimpulan	103

6.2. Saran	104
DAFTAR FUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Tahun 20019	3
Tabel 1.2.	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau..	6
Tabel 1.3.	Klasifikasi jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Tahun 2016-2019	8
Tabel 3.1.	Jumlah Karyawan bagian produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten. Bengkalis	47
Tabel 3.2.	Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 5.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2.	Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 5.3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 5.4.	Uji Validitas	66
Tabel 5.5.	Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.6.	Tanggapan responden tentang alat-alat pelindung kerja dalam bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	68
Tabel 5.7.	Tanggapan responden tentang alat kelengkapan pengaman mesin pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	69
Tabel 5.8.	Tanggapan responden tentang petunjuk pengoperasian peralatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	70
Tabel 5.9.	Tanggapan responden tentang pengecekan terhadap peralatan produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	71
Tabel 5.10.	Tanggapan responden pengelolaan lingkungan kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	72
Tabel 5.11.	Tanggapan responden tentang ruang kerja yang aman pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	73
Tabel 5.12.	Tanggapan responden tentang pengaturan jam kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	74
Tabel 5.13.	Tanggapan responden tentang perlengkapan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	76
Tabel 5.14.	Tanggapan responden tentang bimbingan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	77
Tabel 5.15.	Tanggapan responden tentang kesehatan karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	78
Tabel 5.16.	Tanggapan responden tentang klinik kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	79
Tabel 5.17.	Tanggapan responden tentang asuransi kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	80

Tabel 5.18.	Rekapitulasi pendapat responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau	81
Tabel 5.19.	Tanggapan responden tentang pengetahuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	83
Tabel 5.20.	Tanggapan responden tentang keterampilan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	85
Tabel 5.21.	Tanggapan responden tentang ketetapan waktu penyelesaian kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	86
Tabel 5.22.	Tanggapan responden tentang penggunaan sumber daya lebih efisien pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	87
Tabel 5.23.	Tanggapan responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	88
Tabel 5.24.	Tanggapan responden tentang pemanfaatan jumlah tenaga kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis	89
Tabel 5.25.	Rekapitulasi pendapat responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau	90
Tabel 5.26.	Regresi Linier Sederhana	93
Tabel 5.27.	Hasil Koefisien Determinasi	94
Tabel 5.28.	Korelasi Pearson	95
Tabel 5.29.	Hasil Analisis Regresi Parsial	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila dimanfaatkan sebaik baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik.

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan segala sumber daya yang dipergunakan. Factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi, nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, disiplin kerja, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian system merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi.

PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU adalah sebuah perusahaan yang beralamat di jln. Raya pekanbaru- duri km. 101 simpang intan. Pt Adei Plantation & Industry Mandau merupakan group perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau-Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan Crude Palm Oil (CPO). Pt Adei Plantation & Industry Mandau Bengkalis memiliki investasi 9.000 hektar kebun sawit melalui skema Hak Guna Usaha (HGU).

PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU telah menetapkan standard operasi kerja atau peraturan kerja diperusahaan dan menggunakan peralatan kerja yang standard sesuai ketentuan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan untuk menunjang pekerjaan perusahaan telah memberikan lingkungan yang sehat kepada seluruh karyawan berupa peralatan kerja yang aman, rumah dinas dan sebagainya.

Sebagai gambaran jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry

Tahun 20019 :

No	Divisi	Jumlah (orang)
1.	Sr. Mill Manager	1
2.	Assistant	2
3.	Pabrik/Proses pengolahan	66
4.	Foreman	1
5.	Chargeman	1
6.	Staff gudang	1
7.	Welder	4
8.	Mechanic	12
9.	Wireman	4
10.	Store keeper	1
11.	Chief clerk	1
12.	Office	9
Jumlah		103

Sumber: PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

Dari table 1 dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau, Kabupaten Bengkalis pada setiap divisinya.

Peningkatan pembangunan nasional ditandai oleh munculnya berbagai kemajuan disektor-sektor industry, sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi nasional secara menyeluruh dan dapat memberi manfaat besar dalam memperluas kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat indonesia.

Namun, dalam perkembangannya hal ini juga dapat berdampak negatif yaitu: kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja sebagai konsekuensi pemanfaatan teknologi proses produksi, gangguan bahan-bahan berbahaya dengan intensitas dan kualitasnya yang terus meningkat.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada dasarnya merupakan suatu perlindungan kondisi fisik, kesejahteraan, mental dan stabilitas emosi secara umum para karyawan yang perlu dilindungi termasuk fasilitas pengusaha dan peralatan guna mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu ketentuan yang diatur dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang tenaga kerja, dimana dalam pasal 70 ayat (1) Anak dapat melakukan pekerjaan ditempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat berwenang. (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun. (3) pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat : a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan ; dan b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Timbulnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) disebabkan oleh kondisi manajemen diperusahaan, mengenai sejauh mana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap kinerja tertentu. Untuk dapat menguramgi atau bahkan meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi maka dalam tiap perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil perlu diterapkan suatu system keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terprogram dengan baik.

Dalam menekan angka kecelakaan perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental.

Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama berarti lebih produktif.

Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, karena kedua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan system keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis and Jackson (2002:245) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja secara selamat. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau, sebagai berikut :

No	Detail	Referensi
1	Program Pelatihan meliputi: Teknis, K3, Lingkungan, Tenaga kerja dan RSPO.	• Program Pelatihan (K 4.8)
2	Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)	• APD • Rekaman Pengeluaran APD • Rekaman Pelanggaran APD
3	Pertemuan P2k3	• Notulen P2K3
4	1. Pemeriksaan Kesehatan 2. Ujian Kebisingan	• Laporan hasil • Checklist pemeriksaan kesehatan
5	Tanggap Darurat	• Prosedur kesiapsiagaan dan tanggap darurat (K4.7; Indikator 7) • Prosedur tanggap darurat kebakaran lahan (K5.5; Indikator 3)
6	Kotak P3K	• Daftar pemegang kotak P3K
7	Racun api	• Daftar racun api
8	Audit K3/RSPO	• Laporan audit internal dan eksternal RSPO • Laporan audit K3
9	Analisa Resiko K3	• Identifikasi sumber bahaya

		K3 dan penilaian resiko terkait dengan aktifitas di lading
10	Jumlah Kecelakaan	• Notulen P2K3

Sumber : PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

Tabel diatas menunjukkan program K3 yang telah dilaksanakan PT. Adei Plantation & Industry Mandau, walaupun program keselamatan dan kesehatan kerja ini sudah dilakukan/dilaksanakan melalui aktifitas bimbingan dan penyuluhan serta penyediaan perlengkapan K3, namun kecelakaan kerja tidak dapat dihindari.

Dalam hal ini yaitu menyangkut penyediaan perlengkapan perlindungan diri untuk tiap bekerja, instalasi tiap pekerja, instalasi pengaman dalam pabrik atau perusahaan dan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan untuk mendukung kondisi kerja yang sehat dan aman. Dalam lingkungan perusahaan, masalah keselamatan kerja adalah sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya pun memuaskan.

Demikian pula dengan masalah kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dengan kesehatan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja karena terjaminnya kesehatan. Dengan

tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja sangat memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Karena dengan terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak adanya kecelakaan kerja dari karyawan maka dengan mudah target produksi dapat tercapai dan dapat menghindari pengeluaran karena kecelakaan.

Tabel 1.3

Klasifikasi jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Tahun 2016-2019 :

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus Kecelakaan			Jumlah Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan	Persentase (%)
		Kematian	Hilang Hari Kerja	Tanpa Hilang Hari Kerja		
OKT 2016 - SEPT 2017	108	0	8	0	8	8.64
OKT 2017 - SEPT 2018	107	0	16	0	16	17.12
OKT 2018 - SEPT 2019	99	0	18	0	18	17.82

Sumber : PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

Dapat dilihat pada table 2 mengenai jumlah kecelakaan kerja yang terjadi didalam lingkungan PT. Adei Plantation & Industry Mandau mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Pada tahun 2017 yang dihitung mulai dari bulan oktober 2016 sampai September 2017 sesuai dengan klaim BPJS, karyawan yang mengalami kecelakaan berjumlah 8 orang dengan klasifikasi hilang hari kerja tanpa ada kematian dengan persentase sebesar 8,64%. Selanjutnya pada tahun 2018 yang dihitung mulai dari bulan oktober 2017 sampai September 2018, karyawan yang mengalami kecelakaan berjumlah 16 orang dengan klasifikasi hilang hari kerja tanpa ada kematian, dengan persentase sebesar 17,12%. Dan

yang terakhir pada tahun 2019 dan dihitung mulai dari bulan oktober 2018 sampai September 2019, karyawan yang mengalami kecelakaan berjumlah 18 Orang dengan klasifikasi hilang hari kerja tanpa ada kematian, dengan persentase sebesar 17,82%.

Program Keselamatan dan kesehatan kerja dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan atas dasar : Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi penyebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan, penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dengan tingkat produksi dan produktivitas kerja karyawan/pegawai yang tinggi.

Pada dasarnya dengan adanya program K3 ini diharapkan karyawan akan merasa nyaman aman dan terlindungi serta terjamin keselamatannya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan tentunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Adei Plantation & Industry Mandau kecamatan pinggir Kabupaten Bengkalis”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Adei Plantation & Industry Mandau, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

b. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan dan berbagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

2. Bagi peneliti

Dapat menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan dalam manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan acuan bagi para peneliti selanjutnya serta pihak-pihak yang membutuhkannya.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memahami makna dalam penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan dalam 6 (enam) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang perusahaan, bentuk struktur organisasi dan tugas karyawan serta aktivitas yang dilakukan dan fasilitas yang dimiliki.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang identitas responden, deskripsi data, analisis data dan interpretasi data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran sebagai bahan masukan pada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara sederhana produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas lebih ditujukan pada efisiensi produksi. Secara lengkap ukuran produktivitas organisasi adalah semua keluaran atau hasil (output) dibagi dengan semua masukan (input). Yang termasuk dalam masukan (input), seperti bahan baku, tenaga listrik, tenaga kerja, peralatan, fasilitas-fasilitas dan modal. Keseluruhan diukur secara relative dan kemungkinan tidak digunakan oleh manajer SDM sebagai ukuran yang mendasarkan atas suatu kumpulan masukan-masukan (input) atau output.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2004). Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas tenaga kerja tidak semata-mata bagaimana karyawan bekerja keras, tetapi sangat besar tergantung pada proses dan lingkungan kerja, seperti kualitas penyediaan barang-barang, desain tempat kerja, pemeliharaan mesin yang modern, desain produk dan menentukan proses produksi.

Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukkan organisasi (Daft, 2016 : 638). Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukkan yang diperlukan (Wibowo, 2013 : 109). Pusat produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (2013 : 12) mengemukakan pengertian produktivitas yaitu sebagai ukuran dari tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai.

Melayu Hasibuan (2008) menyatakan produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan setiap produksi berlangsung.

Mangkunegara (2011) mengemukakan produktivitas kerja sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Muehdarsyah Sinungan (2005) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan; kemampuan fisik; dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan pengawas; keanekaragaman tugas; system insentif (system upah dan bonus); serta kepuasan kerja.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan system. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas

berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, hal inilah yang memberi dorongan kepada orang selalu berusaha dan mengembangkan diri. Sebagai konsep system, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system.

Kendrick dan Creamer (1986) menyatakan bahwa produktivitas dapat dibagi kedalam tiga jenjang, yaitu :

1. Produktivitas total.

Produktivitas total adalah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya.

2. Produktivitas factor total.

Produktivitas factor total adalah perbandingan antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industry, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

3. Produktivitas parsial.

Produktivitas parsial adalah perbandingan antara output kotor ataupun bersih dengan salah satu factor atau golongan sebagai inputnya.

2.1.2. Ukuran Produktivitas

Penggunaan keluaran (output) dan masukan (input) adalah sangat mudah untuk diterapkan pada pabrikan atau organisasi yang menghasilkan barang-barang yang Nampak, sebagai contoh bagaimana menilai produktivitas perusahaan jasa seperti rumah sakit. Rumah sakit adalah suatu usaha yang membuat orang sakit menjadi sehat. Produktivitasnya dapat diukur dari jumlah pasien yang berobat atau efisiensi dari penggunaan sumber daya, seperti banyaknya tempat tidur yang dihuni. Produktivitas seorang perawat dapat diukur dari banyaknya pasien yang dirawat, penilaian ini menggunakan pandangan kuantitas.

Lembaga keuangan seperti bank, juga memerlukan pandangan yang berbeda tentang produktivitas. Suatu bank yang menghasilkan keluaran yang tidak kelihatan, kesuksesannya diukur seberapa banyak uang bank dapat digunakan untuk investasi. Produktivitas dari seorang karyawan bank seperti teller dapat dinilai secara kuantitatif dari banyaknya transaksi yang dapat diproses. Kualitas dapat dinilai dari banyaknya tuntutan pelanggan (customer complaints), kesalahan-kesalahan dan penarikan kas yang tidak seimbang.

Bentuk organisasi yang berbeda mempunyai batasan dan cara pengukuran produktivitas juga berbeda tergantung pada proses masing-masing industry. Cynthia D.Fisher (1993 : 424) menyatakan beberapa unsur untuk mengukur produktivitas yang efektif, yaitu :

1. Menilai kualitas sama baiknya dengan kuantitas.
2. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi.
3. Penyatuan balas jasa (reward) untuk meningkatkan motivasi.
4. Melibatkan karyawan dalam pembuatan desain pekerjaan.

5. Berkurangnya unsur-unsur pengawasan terhadap karyawan.

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indicator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Kemampuan.
4. Jumlah tenaga kerja.
5. ketetapan waktu penyelesaian kerja.
6. Penggunaan sumber daya lebih efisien.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dilingkungan kerjanya, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dengan maksud untuk memperoleh balas jasa atau imbalan yang sebanyak-banyaknya untuk dapat meningkatkan kualitas. Kualitas adalah menyesuaikan dengan spesifikasi.

2.1.4. Ukuran Kualitas

Beberapa kemungkinan ukuran kualitas, seperti berikut :

1. Banyaknya saran perbaikan kerja yang diajukan per karyawan/ tahun.
2. Banyaknya saran pelaksanaan pertahun.
3. Tingkat kerusakan.
4. Tingkat potongan.
5. Persentase pengerjaan kembali.
6. Rata-rata waktu kegagalan.

7. Terdapat mesin yang menganggur.
8. Kepuasan pelanggan.
9. Penjualan yang dikembalikan.
10. Target spesifikasi variasi.
11. Jam latihan perkaryawan/ tahun
12. Pelanggan menginginkan waktu yang cepat.

Seberapa besar keterkaitan pengeluaran perbaikan produktivitas pada biaya-biaya produktivitas, menurut W. Bruce Chew (1988) pada artikel bulletin Harvard Business Review yang penulis kutip dari Cynthia D. Fisher, et.al., dalam bukunya Human Resource Management (1993) mengatakan bahwa biaya-biaya produksi yaitu :

1. Direct labor 10%.
2. Indirect labor 15%.
3. Material 36%.
4. Overhead 30%.
5. Depreciation and other 9%.

Sedangkan pengeluaran biaya untuk perbaikan mutu, yaitu :

1. Direct labor 39%.
2. Indirect labor 19%.
3. Material 37%.
4. Depreciation and other <1%.
5. Overhead 5%.

2.1.5. Total Quality Management (TQM)

Manajemen mutu terpadu (Total Quality Management) adalah kumpulan metode-metode untuk memperbaiki kualitas dan produktivitas. William H. Wagel mengidentifikasikan empat dasar baru dari manajemen mutu terpadu (Total Quality Management), yaitu :

1. Mempertemukan permintaan pelanggan tepat pada waktunya.

Dalam TQM setiap karyawan mempertimbangkan pelanggan dan pemasok. Masing-masing orang menggunakan barang atau jasa yang disediakan oleh orang lain baik didalam maupun diluar organisasi.

2. Berusaha untuk melakukan kesalahan – kebebasan kerja.

Total Quality Management (TQM) menolak dugaan kualitas yang diterima, seperti memperbaiki 95%. Pandangan yang dapat menyarankan kerusakan yang dapat ditoleransi dimana TQM berusaha mengurangi kerusakan 0%.

3. Mengelola Pencegahan.

Kualitas tidak diperiksa kedalam suatu produk yang komplek. Kualitas direncanakan dan dibangun kedalam produk dari setiap permulaan dan pada semua langkah dari produksi. W. Edward Deming mengatakan 85% dari kualitas yang rusak disebabkan oleh kesalahan manajemen. Artinya kesempatan untuk berbuat kesalahan direncanakan dalam produk atau proses produk.

4. Ukuran Biaya Kualitas.

Beberapa ahli menyatakan bahwa kualitas adalah bebas. Biaya dari pencegahan kerusakan dari permulaan akan menjadi lebih rendah dari

biaya pemeriksaan dan perbaikan kerusakan dalam barang jadi. Campuran TQM biasanya termasuk system untuk menilai biaya dari kualitas.

Pada dasarnya system TQM adalah karyawan-karyawan yang menghargai kualitas sebagai suatu prioritas organisasi. Langkah dari TQM adalah training untuk semua karyawan, setelah itu ditambah lagi dengan training proses pengendalian secara statistic. Selanjutnya juga termasuk system sugesti dan perbikan kualitas tim atau siklus-siklus mutu. Mereka juga mendorong secara formal maupun informal melaksanakan fungsi manajemen menyilang kerjasama antara unit-unit yang berbeda yang berhubungan untuk menghasilkan suatu barang, seperti purchasing, engineering dan kelompok-kelompok yang harus bekerjasama pada suatu tempat yang menyebabkan kerusakan dan pengulangan system design dapat mengurangi penyebab ini.

2.1.6. Dimensi Produktivitas Kerja

Umar Husein (2004 : 9), mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut :

“produktivitas mengimplikasikan 3 dimensi, yakni efektivitas, efisiensi dan kuantitas kerja. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah “doing the right thing”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah : “doing things right”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan

realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi actual dari sumber daya relative terhadap standar yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja

adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara.

Penerapan keselamatan kerja pada suatu kegiatan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku kegiatan guna melindungi keamanan para pekerja.

Pengertian keselamatan kerja yang dikutip dari beberapa sumber adalah :

- Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah Pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa (Suma'mur, 1996).
- Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya.
- Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan (Daryanto, 2003;20). Sumber lain mengatakan bahwa, keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur PK., 1989:1).

Mangkunegara (2009: 161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, 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. Menurut moenir (2006 : 203), indicator keselamatan kerja adalah :

a. Lingkungan kerja secara fisik.

1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Seperti: alat P3K, tabung oksigen, dan racun api.

b. Lingkungan social psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

c. Lingkungan kerja secara medis.

Sebuah perusahaan atau pengelola suatu usaha harus memiliki unsur K3 yang terdiri dari kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja. Dengan adanya tiga

hal ini pekerja atau personel dari sebuah perusahaan bisa bekerja dengan maksimal dan tidak akan mengalami kecelakaan yang membuat luka, sakit, atau masalah krusial lainnya.

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan kerja yang menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Definisi lain keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Penggunaan alat kerja harus benar-benar diperhatikan oleh setiap perusahaan. Alat keselamatan kerja juga harus memenuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja nasional seperti penggunaan helm safety, jacket safety dan juga sepatu safety.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktik K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan

untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. K3 terkait dengan ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika kesehatan, psikologi organisasi dan industri, ergonomika, dan psikologi kesehatan kerja.

2.2.2. Kesehatan Kerja

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

Pengertian kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Menurut WHO/ILO (1995), kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat factor yang merugikan kesehatan dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya.

Menurut Suma'mur (1988) kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif

dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit/ganguangangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Keselamatan kerja sama dengan Hygiene Perusahaan.

Kesehatan kerja memiliki sifat sebagai berikut :

- Sasarannya adalah manusia.
- Bersifat medis.

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya (Budiono, 2003).

Sejak beberapa abad yang lalu, Burlinhame menyatakan bahwa melakukan suatu pekerjaan atau bekerja hakikatnya merupakan sumber kepuasan manusia yang paling mendasar, katalis sosial dan sekaligus juga pelengkap status serta martabat manusia

Bila konsep tersebut dikaitkan dengan perubahan global pada berbagai sektor dan perkembangan teknologi dewasa ini, maka semakin jelaslah bahwa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia harus dilakukan melalui pekerjaan yang diselaraskan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan higienis sehingga kesehatan, keselamatan dan produktivitas tenaga kerja senantiasa terjamin.

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut Suma'mur (1988) kesehatan kerja yaitu spesialisasi dalam pengetahuan kesehatan/kedokteran bersama prakteknya yang mempunyai tujuan, agar pekerja/orang-orang pekerja bersama memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, ataupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, pada penyakit-penyakit/masalah gangguan kesehatan yang disebabkan beberapa aspek pekerjaan dan lingkungan kerja, dan pada penyakitpenyakit umum.

Status kesehatan seseorang menurut Bloom (1981) ditetapkan oleh empat aspek yaitu :

- Lingkungan, berbentuk lingkungan fisik (alami, buatan) kimia (organik/anorganik, logam berat, debu), biologik (virus, bakteri, microorganisme) dan sosial budaya (ekonomi, pendidikan, pekerjaan)
- Tingkah laku yang mencakup sikap, rutinitas, perilaku.
- Service kesehatan : promotif, perawatan, penyembuhan, mencegah kecacatan, rehabilitasi, dan
- Genetik, yang disebut aspek bawaan setiap manusia.

Demikian juga status kesehatan pekerja sangat memengaruhi produktivitas kerjanya. Pekerja yang sehat sangat mungkin tercapainya hasil

kerja yang lebih baik apabila dibanding dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Kesehatan kerja merupakan bagian spesifik dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan. Di tempat kerja, kesehatan dan kinerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh :

- Beban kerja, berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- Kapasitas kerja yang banyak bergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.
- Beban tambahan/lingkungan kerja (fisik, kimia, biologik, ergonomik dan psikososial).

Pelayanan Kesehatan Kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/MEN/1982 adalah pelayanan kesehatan yang diselenggarakan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja serta mengupayakan peningkatan kemampuan fisik pekerja. Menurut UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Bab I Pasal 1, yang dimaksud dengan kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi.

Mathis dan Jackson (2002:245), Kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Manullang (2000: 87), ada tiga indicator kesehatan kerja yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c. Sistem pembuangan sampah.

2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Sedangkan kesehatan kerja (occupational health) atau sering disebut dengan Kesehatan Industri (Industrial Hygiene) pada Bab V pasal 23 merupakan upaya kesehatan untuk mewujudkan produktifitas kerja Yang optimal meliputi pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja dan setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja ditujukan bagi yang akan dipekerjakan maupun yang telah berstatus sebagai tenaga kerja. Usaha pemeriksaan kesehatan tenaga kerja akan menunjang tujuan dari kesehatan kerja, yaitu .

- Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan fisik, mental dan sosial tenaga kerja di semua lapangan pekerjaan sehingga efisiensi dan produktivitas yang tinggi dapat dicapai.
- Mencegah terjadinya gangguan-gangguan kesehatan tenaga kerja yang disebabkan oleh kondisi-kondisi kerja.
- Melindungi tenaga kerja dari pekerjaannya terhadap faktor-faktor yang dapat membahayakannya.
- Menempatkan setiap tenaga kerja dalam suatu lingkungan kerja yang sehat dan sesuai dengan faal dan jiwanya dengan perkataan lain menyesuaikan pekerjaan terhadap seseorang dan setiap orang dengan pekerjaannya.
- Mencegah sejauh mungkin terjadinya kecelakaan kerja.

Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Status kesehatan seseorang, menurut Blum (1981) ditentukan Oleh empat faktor yakni:

- Lingkungan, berupa lingkungan fisik (alami, buatan) kimia (organik/anorganik, logam berat, debu), biologik (Virus, bakteri, mikroorganisme) dan sosial budaya (ekonomi, pendidikan, pekerjaan).
- Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku.
- Pelayanan kesehatan: promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan, rehabilitasi, dan;
- Genetik, yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Interaksi dari berbagai faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kesehatan seseorang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja. Dengan demikian, dalam pengelolaan kesehatan keempat faktor tersebut perlu diperhatikan, khususnya dalam aspek lingkungan dan pelayanan kesehatan.

Kaitan timbal balik pekerjaan yang dilakukan dan kesehatan pekerja semakin banyak dipelajari dan terus berkembang sejak terjadinya revolusi industri. Pekerjaan mungkin berdampak negatif bagi kesehatan akan tetapi sebaliknya pekerjaan dapat pula memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja bila dikelola dengan baik.

Sedangkan rekomendasi sidang bersama ILO/WHO pada tahun 1995, menekankan upaya pemeliharaan, peningkatan kesehatan dan kapasitas kerja, perbaikan lingkungan dan pekerjaan yang mendukung keselamatan dan kesehatan pekerja serta mengembangkan organisasi dan budaya kerja agar tercapai iklim sosial yang positif, kelancaran produksi dan peningkatan produktivitas.

Kesehatan kerja mencakup kegiatan yang bersifat komprehensif berupa upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Upaya promotif berupa penyuluhan, pelatihan dan peningkatan pengetahuan tentang upaya hidup sehat dalam bekerja, disamping kegiatan pencegahan (preventif) terhadap resiko gangguan kesehatan, lebih mengemuka dalam disiplin kesehatan kerja.

Kesehatan kerja diartikan sebagai spesialis ilmu kesehatan yang menganalisa akibat praktek dan cara kerja terhadap derajat kesehatan pekerja yang bersangkutan, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental, serta menganalisa alternatif usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia atau pekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja seperti (Simajuntak, 1994):

- Kurangnya Pencahayaan yang mengakibatkan sakit mata.
- Tidak adanya sistem sirkulasi udara sehingga debu-debu atau partikel-partikel kecil akan mengganggu sistem pernapasan pekerja
- Pekerja yang bekerja dengan menggunakan bahan-bahan kimia berbahaya.
- Tingkat kebisingan yang melebihi batas ambang pendengar yang dapat mengakibatkan ketulian pada pekerja.

Definisi K3 adalah suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun

lokasi proyek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa, K3 adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidangnya.

2.2.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun indikator menurut Moenir (2006 : 203), indikator keselamatan kerja adalah :

1. Penyediaan alat-alat pelindung diri.
2. Kelengkapan pengamanan mesin/peralatan produksi.
3. Petunjuk pengoperasian peralatan produksi.
4. Pengecekan peralatan produksi.
5. Pengelolaan lingkungan kerja.
6. Ruang kerja yang aman.
7. Perlengkapan K3.
8. Bimbnagan mengenai K3.
9. Memperhatikan kesehatan karyawannya.
10. Pengaturan jam kerja dan istirahat.
11. Menyediakan klinik kesehatan.
12. Memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan.

2.2.4. Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian,

pengkajian dan pemeliharaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Agar penerapan berjalan secara efektif, maka perusahaan harus mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran K3.

Sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah No.50 tahun 2012, panduan yang digunakan oleh perusahaan dalam melaksanakan SMK3, Permenaker NO.5 tahun 1996, dan untuk Kementerian Pekerjaan Umum menggunakan Permen NO.09 tahun 2008, dengan terbitnya peraturan pemerintah ini, seyogianya semua peraturan yang bersifat sektoral segera disesuaikan.

Seperti diketahui tujuan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ini adalah dalam rangka:

- Untuk meningkatkan efektifitas perlindungan K3 dengan cara: terencana, terukur, terstruktur, terintegrasi.
- Untuk mencegah kecelakaan kerja dan mengurangi penyakit akibat kerja, dengan melibatkan: manajemen, tenaga kerja/pekerja dan serikat pekerja SMK3 diwajibkan bagi perusahaan, mempekerjakan lebih dari 100 orang dan mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam

rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3.

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan K3, yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan Visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan KB, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan K3 bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3.

2.2.5. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Perusahaan yang diwajibkan membentuk Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah:

1. Perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih; atau

2. Perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 100 orang namun menggunakan bahan, proses dan instalasi yang mempunyai resiko yang besar akan terjadinya peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radioaktif.

Keanggotaan P2K3 terdiri dari perwakilan pekerja dan manajemen, dan bertugas untuk memantau dan melaksanakan kebijakan K3.

Kepala P2K3 diharuskan untuk ditempati oleh perwakilan dari manajemen tingkat tinggi. Pihak yang ditunjuk sebagai Sekretaris P2K3 harus memiliki sertifikasi Ahli K3 Umum. Untuk mendapatkan penunjukan tersebut, dia harus mengikuti pelatihan Ahli K3 Umum selama dua minggu yang diselenggarakan oleh Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi serta menerima surat penunjukan dari Kementerian.

P2K3 diharuskan untuk menyampaikan laporan kegiatan P2K3 kepada Dinas Tenaga Kerja setempat yang tembuskan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi setiap 3 bulan.

Peraturan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksud tidak lain berupa patokan atau pedoman untuk berperilaku secara pantas yang sebenarnya merupakan suatu pandangan dan sekaligus harapan. Patokan-patokan tersebut sering dikenal dengan sebutan norma atau kaedah yang mengatur diri pribadi manusia dalam pergaulan di masyarakat.

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja membawa akibat hukum untuk ditaati subyek hukum yakni perusahaan. Konteks filsafat hukum, permasalahan tentang mengapa orang mentaati hukum terkait Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, menarik dipelajari

mengingat subyek hukum permasalahan dimaksud bukanlah subyek hukum perorangan melainkan perusahaan sebagai badan hukum yang merupakan badan usaha.

Filsafat hukum mencoba mendeskripsikan permasalahan dalam tataran sudut pandang ideal yang pastinya akan berbeda dengan deskripsi permasalahan dalam tataran sudut pandang realita (fakta). Mengapa, karena sudut pandang ideal permasalahan ini merupakan pertimbangan kaidah hukum yang masuk dalam tataran dunia nilai, sedangkan sudut pandang realita (fakta) berada dalam tataran dunia nyata.

Tahapan pelaksanaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dijelaskan dalam lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yaitu :

1. Penetapan Kebijakan K3
2. Perencanaan K3
3. Pelaksanaan Rencana K3
4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3
5. Peninjauan dan Peningkatan Kinerja K3

Sebagai tindak lanjut dari ketentuan dimaksud, perusahaan yang menjadi subyek hukum sekaligus sebagai institusi mempunyai kewajiban melaksanakan implementasi SMK3, antara lain :

1. Menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan menjamin komitmen manajemen perusahaan terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3);

2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. Menerapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dari beberapa pengertian mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), pembahasan dalam makalah ini lebih diarahkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang secara lengkap memberikan pemahaman menyeluruh terkait Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengawasan (control) merupakan salah satu unsur penting di dalam manajemen suatu organisasi dalam rangka mewujudkan sistem dan kinerja organisasi yang bersangkutan. George Robert Terry dalam bukunya *Principles of Management*, memasukkan unsur pengawasan sebagai salah satu dari empat macam fungsi manajemen yang populer dengan akronim POAC, yaitu: 1)

Planning (perencanaan); (2) Organizing (pengorganisasian); (3) Actuating (pelaksanaan); dan (4) Controlling (pengawasan).

Senada dengan George Robert Terry, Manullang menyatakan bahwa: .
”pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu, dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”

2.2.6. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga, tidak dikehendaki dan dapat menyebabkan kerugian baik jiwa maupun harta benda (Rachman, 1990).

Menurut Suma'mur (1989), kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kerja pada perusahaan, artinya bahwa kecelakaan kerja terjadi disebabkan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Timbulnya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lainnya.

Berdasarkan pendekatan epidemiologi (US. Office of Technology Assesment Washington DC, 1975), faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan akibat kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut.

- Host, yaitu pekerja yang melakukan pekerjaan.
- Agent, yaitu pekerjaan.
- Environment, yaitu lingkungan kerja.

Timbulnya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lainnya.

Berikut beberapa referensi terkait kecelakaan dan penyakit akibat kerja (K3), yang penting kita ketahui:

1). Kecelakaan Kerja

Menurut Suma'mur (1992) Kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan Oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, dapat dua permasalahan penting yaitu, kecelakaan akibat pekerjaan itu atau kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan. Kecelakaan merupakan suatu yang tidak diinginkan oleh semua orang, begitu juga halnya dalam melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan disini dikelompokkan kedalam, kecelakaan akibat kerja ditempat kerja, kecelakaan lalu lintas dan kecelakaan di rumah. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1993, tentang kecelakaan kerja, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Sementara menurut Silalahi dan Silalahi (1995), Kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Sedangkan Sugandi (2003), menyatakan bahwa kecelakaan kerja (accident) merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses.

2). Penyakit Akibat Kerja

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Per/01/Men/ 1981, penyakit akibat kerja adalah setiap penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Baik itu penyakit yang timbul dari akibat aktifitas kerja maupun penyakit yang timbul dari akibat lingkungan yang ada disekitar tempat kerja.

3). Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja tidak boleh hanya dibiarkan saja tanpa adanya tindak lanjut. Berbagai upaya menangani kecelakaan kerja dilakukan oleh berbagai pihak dari pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Sebelum membahas bagaimana pencegahan dan penanganan kecelakaan kerja, telah diketahui unsur penyebab kecelakaan kerja yaitu 5M:

- Manusia
- Manajemen (Unsur Pengatur)
- Material (Unsur Bahan-bahan)
- Mesin (Unsur Peralatan)
- Medan (Unsur Lingkungan atau tempat kerja)

Metode guna melakukan peningkatan keselamatan kerja dalam industry diklasifikasikan menjadi beberapa point sebagai berikut:

1. Peraturan-peraturan

Merupakan sebuah perjanjian atau ketentuan mengenai beberapa hal yang harus dipatuhi dan dilaksanakan.

2. Standarisasi

Merupakan penetapan standar-standar atau batas-batas yang bersifat resmi, semi resmi, maupun yang tidak resmi.

3. Pengawasan

Merupakan tindakan usaha penegakan peraturan yang harus dipatuhi dan merupakan tindakan deteksi awal ketika terjadi penyimpangan dari peraturan.

4. Riset Teknis

Merupakan hal-hal yang meliputi tindakan penyelidikan, penelitian, dan pencegahan dari potensi bahaya didalam dan/atau diluar lingkungan tempat kerja.

5. Riset Medis

Merupakan penelitian dampak yang sifatnya fisiologis dan/atau patologis dari factor-faktor potensi bahaya dilingkungan tempat kerja, termasuk juga teknologi yang digunakan.

6. Riset Psikologis

Merupakan tindakan penyelidikan dan penelitian pola-pola psikologis yang dapat menyebabkan munculnya potensi bahaya.

7. Riset Statistik

Merupakan penyelidikan dan penelitian untuk mengetahui jenis kecelakaan, banyak korban, tipe korban, waktu terjadinya kecelakaan, dan apa saja penyebab kecelakaan tersebut.

2.2.7. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut peraturan undang-undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Hukum juga memiliki aturan tentang pintu darurat; pertolongan pertama pada kecelakaan, perlindungan dari polusi seperti gas, suara dan lain-lain; perlindungan dari penyakit karena pekerjaan; dan aturan mengenai perlengkapan keselamatan bagi pekerja/buruh.

Semua kecelakaan kerja harus dilaporkan pada petugas yang ditunjuk oleh departemen tenaga kerja. Hukum keselamatan kerja mengatur tentang daftar pekerjaan yang mengharuskan pemeriksaan kesehatan pekerja/buruh sebelum bekerja. Pemeriksaan kesehatan rutin juga harus dilaksanakan.

Perusahaan dengan 100 pekerja/buruh atau lebih, yang memiliki resiko tinggi, harus memiliki manajemen sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang memenuhi persyaratan. Perwakilan pekerja/buruh harus setuju pada manajemen sistem keselamatan dan kesehatan kerja; yang juga harus dijelaskan kepada semua pekerja/buruh, *supplier*, dan pelanggan. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus mengawasi pelaksanaan dari sistem tersebut, serta melakukan pemeriksaan dan evaluasi secara rutin.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja memberikan persyaratan khusus untuk tempat kerja. Langkah-langkah pencegahan harus diambil untuk menghindari kebakaran, kecelakaan, keracunan, infeksi penyakit karena pekerjaan, penyebaran debu, gas, uap panas serta bau yang mengganggu. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan peraturan baru mengenai kesehatan dan keselamatan tempat kerja yang meniadakan peraturan yang berlaku sebelum peraturan tahun 1964. Peraturan baru ini memberikan pedoman baru untuk nilai ambang batas kimia dan fisik, dan juga memberikan pedoman untuk kualitas udara dalam ruangan untuk menciptakan tempat kerja yang layak.

Perusahaan harus menyediakan cahaya yang cukup, pengaturan suhu dan ventilasi, kebersihan, penyimpanan dan pembuangan sampah rutin; Perusahaan harus dibangun secara baik dan dibuat dari material yang tidak mudah terbakar; pengecatan dinding dan atap secara rutin, minimal 5 tahun sekali; kamar mandi terpisah bagi laki-laki dan perempuan (setidaknya 1 kamar mandi untuk setiap 15 orang pekerja/buruh); pengaturan yang higienis bagi setiap personil; makanan dan minuman; asrama bagi personil (bila memungkinkan); pengaturan posisi kerja dan meja kerja; dan lampu darurat untuk malam hari di tempat kerja.

Seorang pekerja/buruh dapat meminta secara resmi pemutusan hubungan kerja pada lembaga yang berwenang atas hubungan industrial (pengadilan hubungan industrial) bila pengusaha/perusahaannya memerintahkan pekerja/buruh yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan

keselamatan, kesehatan atau bertentangan dengan moralnya, dimana hal tersebut tidak pernah diberitahukan pada pekerja/buruh saat pembuatan perjanjian kerja.

Sumber: Pasal 86 (1) dan 169 UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003).

2.3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan

Penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sedangkan bagi perusahaan berakibat bagi menurunnya jumlah produksi dan kapasitas perusahaan. Barthos (1995 : 150)

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

Menurut Rachmawati (2008), karyawan yang memiliki kesejahteraan buruk akan mempengaruhi produktivitasnya. Lebih lanjut mereka tidak mempunyai motivasi dan minat, apatis dalam bekerja, serta loyalitas terhadap pekerjaan akan berkurang.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan ditempat kerja, dengan adanya perlindungan

karyawan dari was-was, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hubungan ini juga dapat dilihat dari tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) sebagai berikut : pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan akibat kerja dan peningkatan kesehatan, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan pelipat gandaan kegairahan serta semangat kerja dan tujuan-tujuan lainnya.

Pusparini, Jusuf, dan Budiono (2008) menyatakan bahwa program keselamatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan adanya jaminan atau keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu.

NO	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Model Analisa	Keterangan
1	Dewi, (2012) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Ecogreen)	Keselamatan kerja Kesehatan kerja Kinerja Kaaryawan	Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja social. Penjabat yang berwenang Unsur karyawan, komitmen dan kebijakan. Sumber daya manusia, kerusakan produk.	Uji validitas dan reliabilitas dalam mengukur variabelnya, sedangkan analisis regresi berganda serta menggunakan uji F dan uji t	Berdasarkan pengujian analisis regresi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan.
2	Indiasari, (2015), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surabaya Agung Industri pulp & Kertas)	Keselamatan kerja. Kinerja karyawan.	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial psikologis. Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nur afni, (2008), Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan	Keselamatan kerja Kesehatan kerja Produktivitas kerja	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial psikologis. Kuantitas	Regresi Linear Sederhana	Hasil pengujian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pembinaan keselamatan dan

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi bagian Lapangan pada PT. RAPP Sektor Langgam		kerja, kualitas kerja.		kesehatan kerja dengan tingkat kecelakaan karyawan yang bekerja pada PT. RAPP Sektor Langgam.
--	--	------------------------	--	---

2.5. Kerangka Pemikiran



Pusparini, Jusuf, dan Budiono (2008) menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Usman, 2008:119). Dengan demikian hipotesis merupakan anggapan sementara bersifat sebagai pedoman untuk mempermudah jalannya penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Diduga Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi / Objek Penelitian

Untuk penelitian ini penulis langsung mendatangi lokasi penelitian di PT. Adei Plantation & Industry Mandau, Jl. Raya Pekanbaru-Duri Km 101, Simpang Intan, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis.

3.2. Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Adei Plantation & Industry Mandau yang berjumlah 66 terbagi menjadi dua shift. Sedangkan teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik purposive sampling, yakni pengambilan sampel pada bagian tertentu saja, maka dalam penelitian penulis mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan yang ada pada bagian produksi. Alasan penulis mengambil sampel karyawan untuk diwawancarai sebanyak 50 orang dikarenakan ada karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, dan dikarenakan sudah berganti jam shift kerja.

Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Adei plantation & industry Mandau, sebagai berikut :

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan bagian produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten. Bengkalis.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Processing Asst	2
2	Supervisor	2
3	Mandor Proses	2

4	Engineroom	1
5	Boilerman	3
6	Loading Ramp	7
7	Sterilizer Vertical	7
8	Pressing	4
9	Clarifikasi	4
10	Kernel Plant	4
11	Shreder	4
12	Mill Cleaner	5
13	Wheel Loader	2
14	Staff Lab	1
15	Analisis	1
16	Sampler	6
17	ETP	2
18	WTP	3
19	Beltpress	2
20	Compound	4
Jumlah Keseluruhan		66

Sumber : PT. Adei plantation & industry Mandau.

3.3. Operasional Variabel

Tabel 3.2

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala/Item
Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja khususnya, dan	Lingkungan kerja secara fisik.	➤ Penyediaan alat perlindungan diri. ➤ Kelengkapan pengaman mesin/peralatan produksi. ➤ Petunjuk pengoperasian peralatan produksi. ➤ Pengecekan peralatan produksi.	Ordinal

manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2002:163)	• Lingkungan social psikologis.	➤ Pengelolaan lingkungan kerja. ➤ Ruang kerja yang aman. ➤ Pengaturan jam kerja dan istirahat.	
	• Lingkungan kerja secara medis.	➤ Perlengkapan K3. ➤ Bimbingan mengenai K3. ➤ Memperhatikan kesehatan karyawannya. ➤ Menyediakan klinik kesehatan. ➤ Memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan.	
Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. (Siagian, 2002)	• Efektivitas.	➤ Pengetahuan. ➤ Keterampilan. ➤ Ketetapan waktu.	Ordinal
	• Efisiensi.	➤ Penggunaan sumber daya lebih efisien.	
	• Kuantitas kerja.	➤ Kemampuan. ➤ Pemanfaatan jumlah tenaga kerja.	

3.4. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang dikumpulkan, dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya sejarah mengenai berdirinya organisasi, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang perusahaan.

b. Data kuantitatif data yang dapat dihitung misalnya jumlah karyawan, jumlah produksi dan serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan.

2. Sumber data

Sumber data yang menjadi bahan analysis dalam penelitian ini yaitu:

a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung melalui penyebaran angket dan melalui wawancara di perusahaan tersebut sesuai dengan variabel penelitian.

b. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi yang ada kaitannya dengan penelitian ini..

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penulis melakukan 3 tehnik pengumpulan data yaitu :

a. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan Tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sample dalam penelitian ini.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan (angket) yang akan diajukan kepada karyawan.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi. Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22 , dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variable (independen) secara bersama-sama terhadap variable terkait (dependen) menggunakan rumus

koefisien determinasi berganda R. Apabila R semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, demikian sebaliknya apabila R mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

4. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut Sugiyono (2004, : 137). Dengan demikian, instrument ang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

5. Uji Reabilitas

Realibilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Instrumen yang reliable adalah instrument yang bias digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama menurut Sugiyono (2007, p110). Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Rumus Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk mencari realibilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala.

6. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan budidaya tanaman kelapa sawit serta pengolahan hasil perkebunan berupa tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (crude palm oil/CPO).

PT. Adei Plantation & Industry merupakan perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Malaysia, yaitu perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad. Perusahaan PT. Adei Plantation & Industry yang beroperasi di wilayah Provinsi Riau terdapat di daerah Mandau Kabupaten Bengkalis dengan investasi seluas 9.000 hektar kebun sawit, sementara di daerah Kabupaten Pelalawan PT. Adei Plantation & Industry memiliki kebun sawit seluas 12.136 hektar.

PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY MANDAU adalah sebuah perusahaan yang beralamat di jln. Raya pekanbaru- duri km. 101 simpang intan, Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, yang beroperasi secara komersil sejak tahun 2003.

Adapun tujuan perusahaan adalah :

- Menuju perusahaan yang dapat tumbuh dan kokoh sehingga dapat menjadi andalan bagi dunia usaha.
- Menjaga lingkungan yang aman dan kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat maupun Negara.

- Mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.
- Meningkatkan ikatan yang lestari diantara sesama karyawan.
- Mendukung program pemerintah dibidang ekonomi dalam rangka pembangunan nasional, sehingga berkemampuan daya saing didunia usaha dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.
- Mengembangkan *Community Development*, khususnya dalam rangka memberantas kemiskinan didaerah perkebunan yang diinvestasikan.

4.2. Visi dan Misi PT. Adei Plantation & Industry Mandau

4.2.1. Visi Perusahaan

Berkomitmen untuk memastikan produksi minyak kelapa sawit lestari.

4.2.2. Misi Perusahaan

Mewujudkan visi dengan menggunakan 3 (tiga) Prinsip: People (Manusia), Planet (Bumi) dan Prosperity (Kemakmuran)

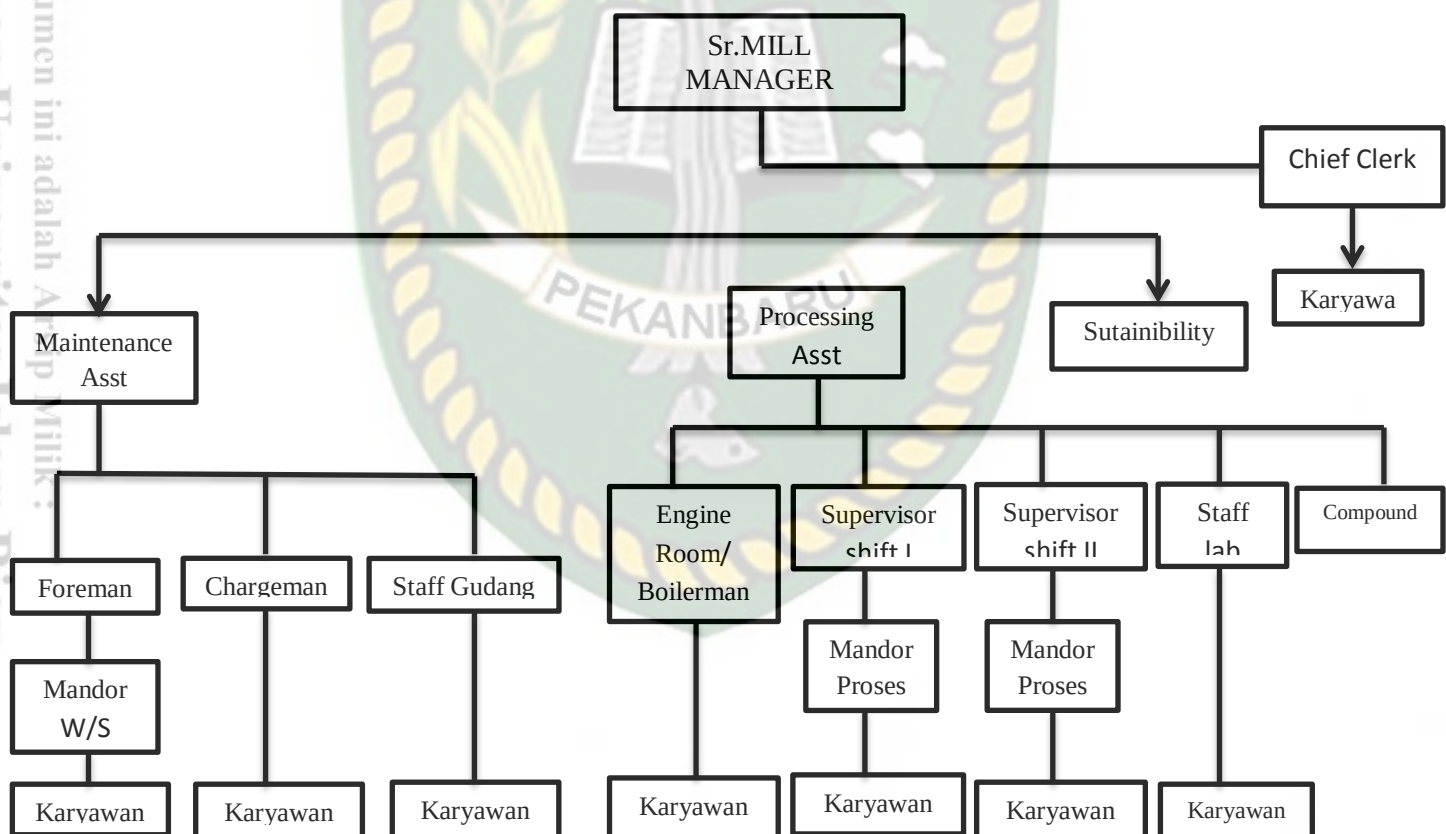
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan perangkat yang cukup penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama organisasi perusahaan yang berskala besar dimana terdiri dari unit-unit kerja yang relative banyak. Hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi perusahaan maka pembagian tugas dari keseluruhan aktivitas diperusahaan dapat diketahui dengan jelas. Dengan begitu maka setiap individu karyawan dan setiap unit kerja dapat melaksanakan tugas

dan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Demikian halnya pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis.

PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis dipimpin oleh seorang Mill Managr yang dibantu oleh bagian/unit kerja. Adapun struktur organisasi pada perusahaan tersebut adalah seperti pada gambar bagan berikut :

Bagan Struktur Organsasi PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis



Struktur organisasi yang diterapkan PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah suatu organisasi garis, yang mana tugas dan wewenang berjalan

dari pimpinan tertinggi sampai kepada karyawan. Berikut ini diuraikan tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Sr. Mill Manager

- Membuat anggaran belanja dan program kerja sesuai norma-norma, petunjuk dan peraturan perusahaan untuk kelancaran kegiatan pengolahan.
- Membagi tugas pekerjaan sesuai dengan bidang serta sarana dan prasarana terhadap petugas yang tersedia, sesuai dengan formasi yang tersedia.
- Melakukan pengawasan yang teratur agar semua pekerja mengoperasikan dan merawat mesin/instalasi pabrik dan perlengkapannya sesuai dengan norma-norma dan peraturan serta anggaran belanja dan program kerjanya.
- Melakukan pengawasan secara teratur, agar para pekerja melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan norma-norma keselamatan kerja.

2. Maintenance Assistant

- Membuat perencanaan perawatan dan perbaikan mesin secara periodik.
- Mengkoordinir bawahan secara langsung (Mekanik) dalam melakukan/melaksanakan perawatan/perbaikan mesin dengan menempatkan mekanik yang tepat dan sesuai.

- Melaksanakan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dalam schedule perawatan untuk setiap mesin pengolahan.
- Melakukan pengawasan terhadap perlakuan-perlakuan operasi dan perawatan dalam usaha meminimalkan Break Down Time serta meningkatkan efisiensi mesin dan kapasitas produksi.

3. Processing Assistant

- Merencanakan jadwal pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.
- Melakukan koordinasi dengan bagian maintenance, agar mesin pengolahan selalu dalam keadaan baik.
- Melaksanakan program pengolahan pabrik sesuai dengan ketentuan buku pedoman Engineering dan petunjuk atasan.
- Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada dibawah pengawasannya.

4. Supervisor

- Merencanakan kegiatan baik yang menjadi tugasnya maupun bawahannya.
- Mampu mengkondisikan bahwa kegiatan dan tugas yang berada dilingkupnya berjalan dengan lancar.
- Memastikan setiap orang yang terlibat pada tugas dan pekerjaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan job desc masing-masing yang telah diberikan.

- Memberikan arahan agar tugas atau pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar.
- Melakukan control terhadap kegiatan yang ada dalam lingkup kerjanya.

5. Mandor

Mandor merupakan salah satu orang yang berpengaruh penting dalam keberlangsungan atau keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa seorang mandor maka manajemen perusahaan tidak akan berjalan hal ini terjadi karena apabila karyawan diawasi secara langsung oleh seorang mandor maka karyawan akan lalai dengan pekerjaannya.

4.4. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas yang berlangsung pada PT. Adei Plantation & Industri Mandau di Kabupaten Bengkalis adalah meliputi:

- a. Pengelolaan perkebunan
1. Penyiapan lahan perkebunan

Penyiapan lahan perkebunan merupakan aktivitas perusahaan untuk mempersiapkan areal lahan perkebunan milik perusahaan yang akan ditanami dengan bibit tanaman kelapa sawit. Penyiapan lahan untuk perkebunan dilakukan dengan pembersihan lahan dari gulma dan tumbuhan lainnya, baik yang dilakukan dengan cara manual, mekanis maupun kimiawi.

Penyiapan lahan perkebunan yang akan ditanami bibit kelapa sawit tersebut juga termasuk pembuatan jalan, jembatan dan drainase yang diperlukan..

2. Pembibitan

Pembibitan ialah suatu aktivitas perusahaan dalam menyediakan bibit tanaman kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan bibit yang akan ditanam di areal perkebunan perusahaan. Proses pembibitan tanaman kelapa sawit dilakukan dengan menanam kecambah kelapa sawit pada wadah plastik berukuran kecil. Bibit tanaman kelapa sawit yang telah ditanam tersebut selanjutnya diletakkan pada tempat yang tidak terkena sinar matahari secara langsung.

Setelah masa pemeliharaan selama lebih kurang 3 bulan, selanjutnya bibit tanaman kelapa sawit tersebut dipindahkan kedalam polybag. Setelah berumur lebih kurang 12 bulan maka bibit tanaman kelapa sawit siap untuk ditanam pada areal lahan perkebunan. Pemeliharaan bibit tanaman kelapa sawit tersebut antara lain dilakukan dengan penyiraman tanaman, pemupukan serta pembersihan dari gulma.

3. Penanaman

Penanaman ialah aktivitas perusahaan untuk menanam bibit tanaman kelapa sawit yang telah dipersiapkan pada areal lahan perkebunan perusahaan. Aktivitas penanaman meliputi penyiapan pancang tanaman, lubang tanam, memindahkan bibit tanaman dari lokasi pembibitan, dan melakukan penanaman bibit kelapa sawit.

Dalam penanaman bibit tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan juga disertai penanaman tanaman kacang yang berfungsi sebagai tanaman

penutup tanah untuk menghindari tumbuh dan berkembangnya gulma disekitar tanaman kelapa sawit.

4. Pemeliharaan tanaman

Pemeliharaan tanaman ialah aktivitas yang dilakukan untuk memelihara tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan perusahaan agar tanaman kelapa sawit tersebut dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan antara lain yaitu pemupukan, pengendalian hama dan penyakit tanaman, pembersihan gulma disekitar tanaman kelapa sawit baik dengan cara manual maupun menggunakan bahan kimia, dalam pemeliharaan tanaman kelapa sawit tersebut juga termasuk aktivitas perawatan jalan dan drainase/parit, dan tempat pengumpulan hasil panen.

5. Pemanenan

Pemanenan ialah aktivitas yang dilakukan untuk memanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dari pohon yang dianggap telah memenuhi syarat kematangan buah untuk panen. Pemanenan dilakukan secara mekanis yaitu dengan menggunakan alat pemanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Setelah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dipetik dari pohon, selanjutnya hasil panen diletakkan pada tempat pengumpulan hasil panen.

Dari tempat pengumpulan hasil panen tersebut kemudian tandan buah segar (TBS) diangkat ke tempat penimbunan yang telah dipersiapkan, untuk selanjutnya dilakukan pengolahan.

6. Penanaman kembali

Penanaman kembali ialah kegiatan yang dilakukan untuk menanam kembali tanaman kelapa sawit yang dianggap sudah tidak produktif atau tanaman kelapa sawit sudah tidak mampu menghasilkan panen yang menguntungkan bagi perusahaan. Penanaman kembali tanaman kelapa sawit tersebut dilakukan saat usia tanaman sudah telah mencapai 25 tahun.

b. Pengolahan hasil perkebunan

Tahap awal proses pengolahan yaitu penyiapan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) dari hasil perkebunan milik perusahaan. Proses penyiapan bahan baku dilakukan dengan penimbunan Tandan Buah Segar (TBS) pada tempat penyimpanan yang telah disediakan dilokasi pabrik. Tandan Buah Segar (TBS) disortir untuk memeriksa tingkat kematangan buah, karena hal ini akan menentukan kualitas dan produksi minyak sawit. Setelah dilakukan penyortiran selanjutnya Tandan Buah Segar (TBS) dimasukkan kedalam lori untuk diproses dalam tangki perebusan (sterilizer).

Selanjutnya dilakukan proses *thresing* untuk melepaskan buah dari tandannya dengan cara mengangkat dan membantingnya. Proses selanjutnya yaitu di dalam memasukkan buah berondolan kedalam digester dan dilakukan proses pengadukan.

Setelah melalui digester, selanjutnya dilakukan proses pressing untuk memeras berondolan buah sawit yang telah dicincang dan dilumat pada proses digester sehingga diperoleh minyak sawit kasar (crude oil).

Setelah diperoleh minyak sawit kasar (crude oil), maka selanjutnya dilakukan proses penjernihan (klarifikasi). Hal ini dilakukan untuk mengurangi kadar air, menyaring serabut-serabut fiber, partikel kotoran yang terkandung didalam minyak sawit kasar (crude oil) tersebut. Produksi minyak sawit mentah (CPO) hasil proses klarifikasi kemudian disimpan sementara didalam *storage tank* sebelum dilakukan pengiriman sesuai order.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui adanya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuisioner kepada karyawan PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 50 orang pada bagian produksi.

5.1.1. Jenis Kelamin

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden berdasarkan umum:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	50	100,0
2	Perempuan	0	0
Total		50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah 50 orang responden keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100%.

5.1.2. Umur

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden berdasarkan umum :

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 Tahun	2	4,0
2	21 - 35 Tahun	23	46,0
3	36 - 45 Tahun	19	38,0
4	46 – keatas	6	12,0
Jumlah		50	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 56 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berumur 20 tahun sebanyak 2 orang (4,0), berumur antara 21-35 tahun sebanyak 23 orang (46,0), berumur 36-45 tahun sebanyak 19 orang (38,0), dan yang berumur 46 tahun keatas sebanyak 6 orang (12,0). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 21-35 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden dengan umur 20 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden berdasarkan umum :

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	4	8,0
2	SLTA/SMK	21	42,0
3	D3	15	30,0
4	S1	10	20,0
Total		50	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 18 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SLTP sebanyak 4 responden dengan persentase 8,0%, dari SLTA/SMK sebanyak 21 responden dengan

persentase 42,0%, dari D3 sebanyak 15 responden dengan persentase 30,0%, dari S1 sebanyak 10 responden dengan persentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK lebih banyak dari yang lainnya dengan jumlah responden sebanyak 21 orang.

5.2. Uji Validitas dan Realibilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan dan melihat sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Dalam hal lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid atau sah jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas.

Berikut hasil dari pengujian penelitian yang dimasukan kedalam uji validitas :

Tabel 5.4
Uji Validitas

	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	1	0,668	0,279	Valid
	2	0,775	0,279	Valid
	3	0,691	0,279	Valid
	4	0,781	0,279	Valid
	5	0,778	0,279	Valid
	6	0,693	0,279	Valid
	7	0,731	0,279	Valid
	8	0,744	0,279	Valid
	9	0,699	0,279	Valid
	10	0,705	0,279	Valid
	11	0,792	0,279	Valid
	12	0,786	0,279	Valid

Produktifitas (Y)	1	0,666	0,279	Valid
	2	0,670	0,279	Valid
	3	0,631	0,279	Valid
	4	0,663	0,279	Valid
	5	0,669	0,279	Valid
	6	0,708	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Instrumen diatas dikatakan valid jika r hitung menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ t tabel maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ t tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk diajukan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korel *Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.*

asi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05 \%$ dan dengan 50 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data spss versi 22 lebih besar dari r tabel 0,279 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan dari perubahan atau konstruk. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,922
Produktivitas Kerja (Y)	0,749

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Pengujian Reliabilitas instrumen dilakukan pernyataan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Deskriptif program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

5.3.1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Lingkungan kerja secara fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

5.3.1.1. Alat-alat pelindung kerja

Alat-alat pelindung kerja adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekelilingnya.

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang alat-alat pelindung kerja dalam bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	23	46,0
2	Sesuai	20	40,0
3	Cukup sesuai	7	14,0

4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 23 responden dengan persentase 46,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 20 responden dengan persentase 40,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 7 responden dengan persentase 17,0%. Hal ini menunjukkan bahwa alat-alat pelindung kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya alat-alat pelindung kerja efektif untuk melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaan.

5.3.1.2. Alat kelengkapan pengaman peralatan/mesin

Pelindung mesin yang memadai harus dipasang pada mesin atau peralatan yang memiliki komponen berputar atau bergerak, dimana terdapat kemungkinan pekerja secara tidak sengaja menyentuh komponen tersebut, yang bisa mengakibatkan cedera serius.

Tabel 5.7

Tanggapan responden tentang alat kelengkapan pengaman mesin pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	27	54,0
2	Sesuai	21	42,0
3	Cukup sesuai	2	4,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 27 responden dengan persentase 54,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 21 responden dengan persentase 42,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa alat kelengkapan pengaman mesin pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya alat pengaman mesin sesuai untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan kerja.

5.3.1.3. Petunjuk pengoperasian peralatan

Alat adalah suatu benda yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu, sedangkan petunjuk merupakan yang memberi arahan atau bimbingan tentang cara melakukan sesuatu. Jadi petunjuk penggunaan alat merupakan ketentuan tentang cara menggunakan suatu alat.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang petunjuk pengoperasian peralatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	25	50,0
2	Sesuai	23	46,0
3	Cukup sesuai	2	4,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan

jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 25 responden dengan persentase 50,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 23 responden dengan persentase 46,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa petunjuk pengoperasian peralatan produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya karyawan sangat memahami mengenai petunjuk pengoperasian peralatan yang sudah ada.

5.3.1.4. Pengecekan peralatan produksi

Dalam dunia industri, salah satu penunjang yang paling penting untuk menghasilkan produk produksi yang berkualitas adalah mesin produksi yang terbaik, baik itu dari segi kualitas, usia dan perawatan terhadap mesin produksi itu sendiri. Pengecekan peralatan produksi dilakukan untuk memelihara mesin supaya tingkat kualitas mesin dan tingkat produktivitasnya mampu terus bekerja dengan baik.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang pengecekan terhadap peralatan produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	14	28,0
2	Sesuai	26	52,0
3	Cukup sesuai	10	20,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan

jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 14 responden dengan persentase 24,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 26 responden dengan persentase 52,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 10 responden dengan persentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengecekan peralatan produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya pengecekan peralatan produksi yang digunakan setiap hari berjalan dengan baik.

5.3.2. Lingkungan sosial psikologis

Lingkungan sosial psikologis adalah ilmu kejiwaan yang mempelajari perilaku manusia berdasarkan pengaruh dari lingkungan tempat tinggalnya, baik lingkungan social, lingkungan binaan ataupun lingkungan alam.

5.3.2.1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

Tabel 5.10
Tanggapan responden pengelolaan lingkungan kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	11	22,0
2	Sesuai	29	58,0
3	Cukup sesuai	10	20,0
4	Tidak sesuai	0	0

5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 11 responden dengan persentase 22,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 29 responden dengan persentase 58,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 10 responden dengan persentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau sesuai. Artinya lingkungan kerja yang ada sekarang nyaman bagi karyawan.

5.3.2.2. Ruang kerja yang aman

Ruang kerja yang aman merupakan suatu kebutuhan bagi para karyawan, dimana tempat yang nyaman akan membuat karyawan betah dan nersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang ruang kerja yang aman pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	18	36,0
2	Sesuai	23	46,0
3	Cukup sesuai	9	18,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 18 responden dengan persentase 36,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 23 responden dengan persentase 46,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 9 responden dengan persentase 18,0%. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan ruang kerja yang aman pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya ruang kerja yang ada aman bagi para pekerja.

5.3.2.3. **Pengaturan jam kerja**

Pengaturan jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang sudah diatur oleh perusahaan dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari, yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang pengaturan jam kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	30	60,0
2	Sesuai	17	34,0
3	Cukup sesuai	3	6,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan

jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 30 responden dengan persentase 60,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 17 responden dengan persentase 34,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 3 responden dengan persentase 6,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya pengaturan jam kerja yang diterapkan perusahaan sangat sesuai dengan yang diinginkan karyawan.

5.3.3. Lingkungan kerja secara medis

Lingkungan kerja secara medis adalah suatu kondisi lingkungan yang mampu menopang keseimbangan ekologi yang dinamis antara manusia dan lingkungannya untuk mendukung tercapainya kualitas hidup manusia yang sehat dan bahagia.

5.3.3.1. Perlengkapan K3

Perlengkapan K3 adalah barang-barang yang dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada suatu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan mesin atau alat yang memungkinkan terjadinya sebuah kecelakaan. Seperti : sabuk keselamatan, sarung tangan, masker, penutup telinga, sepatu pelindung, kacamata pengaman, helm pelindung kepala dan pelindung wajah.

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang perlengkapan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	21	42,0

2	Sesuai	23	46,0
3	Cukup sesuai	6	12,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 21 responden dengan persentase 42,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 23 responden dengan persentase 46,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 6 responden dengan persentase 6,0%. Hal ini menunjukkan bahwa perlengkapan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya perlengkapan K3 yang disediakan perusahaan sesuai sesuai dengan SOP perusahaan.

5.3.3.2. Bimbingan K3

Keselamatan dan kesehatan kerja penting diterapkan guna mencegah dan mengurangi resiko kecelakaan kerja. Tujuan dari bimbingan K3 adalah untuk memberikan pemahaman bagi para pekerja seberapa penting keselamatan dan kesehatan dalam bekerja untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang bimbingan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	25	50,0
2	Sesuai	22	44,0
3	Cukup sesuai	3	6,0
4	Tidak sesuai	0	0

5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 25 responden dengan persentase 50,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 22 responden dengan persentase 44,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 3 responden dengan persentase 6,0%. Hal ini menunjukkan bahwa bimbingan K3 pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya bimbingan mengenai K3 yang diberikan sangat sesuai untuk mengurangi kecelakaan kerja.

5.3.3.3. Kesehatan karyawan

Setiap perusahaan perlu memerhatikan kesehatan karyawannya, bagaimanapun tujuan perusahaan tak dapat tercapai apabila karyawan mengalami sakit. World Health Organization mengungkapkan, kesehatan karyawan memang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan dengan alasan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja, mencegah agar mereka tak jatuh sakit karena pekerjaan yang dilakoni, maupun melindungi keselamatan mereka ditempat kerja.

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang kesehatan karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	20	40,0
2	Sesuai	29	58,0
3	Cukup sesuai	1	2,0

4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 20 responden dengan persentase 40,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 29 responden dengan persentase 58,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 1 responden dengan persentase 2,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya kesehatan karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

5.3.3.4. Klinik kesehatan

Merupakan tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan terutama bidang pelayanan kesehatan kerja minimal (peningkatan, pencegahan, pengobatan dan pemulihan), yang diselenggarakan oleh perusahaan atau badan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang klinik kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	17	34,0
2	Sesuai	27	54,0
3	Cukup sesuai	6	12,0

4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 17 responden dengan persentase 34,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 27 responden dengan persentase 54,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 6 responden dengan persentase 12,0%. Hal ini menunjukkan bahwa klinik kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan standar SOP keselamatan dan kesehatan kerja.

5.3.3.5. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan. Seperti halnya BPJS Ketenaga kerjaan yang bertugas memberikan asuransi bagi pekerja yang merupakan anggotanya.

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang asuransi kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	14	28,0
2	Sesuai	24	48,0
3	Cukup sesuai	12	24,0
4	Tidak sesuai	0	0

5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 14 responden dengan persentase 28,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 24 responden dengan persentase 48,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 12 responden dengan persentase 24,0%. Hal ini menunjukkan bahwa asuransi kesehatan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya asuransi kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan untuk menjamin kesehatan karyawan.

Tabel 5.18

Rekapitulasi pendapat responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Penyediaan alat pelindung diri	115	80	21	-	-	216
2	Menyediakan alat kelengkapan pengaman mesin	135	84	6	-	-	225
3	Petunjuk pengoperasian peralatan	125	92	6	-	-	223
4	Melakukan pengecekan peralatan	70	104	30	-	-	204
5	Lingkungan kerja pada perusahaan sudah aman	55	116	30	-	-	201
6	Menyediakan ruang kerja aman	90	92	27	-	-	209
7	Menyediakan perlengkapan K3	150	68	9	-	-	227

8	Memberukan bimbingan mengenai K3 kepada karyawan	105	92	18	-	-	215
9	Memperhatikan kesehatan karyawan	125	88	9	-	-	222
10	Pengaturan jam kerja	100	116	3	-	-	219
11	Menyediakan klinik kesehatan	85	108	18	-	-	211
12	Memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan	70	96	36	-	-	202
Total							2574

Sumber : Data Olahan

Skor maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$12 \times 5 \times 50 = 3000$$

Skor minimal = Item x Nilai Terendah x Responden

$$12 \times 1 \times 50 = 600$$

Rata-rata = $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$

$$= \frac{3000 - 600}{5}$$

$$= 480$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry Mandau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2520 - 3000$$

Baik = 2040 - 2520

Cukup = 1560 - 2040

Kurang Baik = 1080 - 1560

Tidak Baik = 600 - 1080

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry Mandau. Kriteria penilaian dalam kategori sangat sesuai dengan nilai 2574 yang mana berada diantara range 2520-3000. Hal ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang dihasilkan sudah sangat baik dan memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan, namun dapat ditingkatkan lagi untuk kearah yang lebih baik lagi kedepannya.

5.4. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

5.4.1 Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

5.4.1.1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui dan diperoleh seseorang dari persentuhan panca indera terhadap objek tertentu. Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan dan

berfikir yang menjadi dasar manusia bersikap dan bertindak. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang pengetahuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	22	44,0
2	Sesuai	21	42,0
3	Cukup sesuai	7	14,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 22 responden dengan persentase 44,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 21 responden dengan persentase 42,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 7 responden dengan persentase 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja sangat baik, pengetahuan sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan karena jika tidak ada pengetahuan maka karyawan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

5.4.1.2. Keterampilan kerja

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang keterampilan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	26	52,0
2	Sesuai	22	44,0
3	Cukup sesuai	2	4,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 26 responden dengan persentase 52,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 22 responden dengan persentase 44,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sangat sesuai. Artinya karyawan mempunyai keterampilan yang baik dalam bekerja.

5.4.1.3. Ketetapan waktu penyelesaian kerja

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang dibebankan kepadanya. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas kerja dengan waktu terbatas, akibatnya karyawan harus menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan ketetapan waktu yang sudah diberikan.

Tabel 5.21
Tanggapan responden tentang ketetapan waktu penyelesaian kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	9	18,0
2	Sesuai	31	62,0
3	Cukup sesuai	10	20,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 9 responden dengan persentase 18,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 31 responden dengan persentase 62,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 10 responden dengan persentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu penyelesaian kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

5.4.2. Efisiensi

Efisiensi adalah melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

5.4.2.1. Penggunaan sumber daya lebih efisien

Mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin dengan tujuan penggunaan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang penggunaan sumber daya lebih efisien pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	18	36,0
2	Sesuai	21	42,0
3	Cukup sesuai	11	22,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 18 responden dengan persentase 36,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 21 responden dengan persentase 42,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 11 responden dengan persentase 22,0%. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya lebih efisien pada PT. Adei

Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya sumber daya yang ada dapat dimaksimal dengan baik sehingga hasil yang diinginkan perusahaan tercapai.

5.4.3. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya .

5.4.3.1. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	23	46,0
2	Sesuai	25	50,0
3	Cukup sesuai	2	4,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 23 responden dengan persentase 46,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 25 responden dengan persentase 50,0%. Jumlah responden yang menjawab

“Cukup Sesuai” sebanyak 2 responden dengan persentase 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah sesuai. Artinya karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan .

5.4.3.2. Pemanfaatan jumlah tenaga kerja

Merupakan keadaan dimana mampu memaksimalkan jumlah tenaga kerja yang sudah ada baik pekerja tetap maupun pekerja harian untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan untuk bekerja semaksimal mungkin supaya visi dan misi perusahaan dapat terwujud.

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang pemanfaatan jumlah tenaga kerja pada PT.
Adei Plantation & Industry Mandau di Bengkalis.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sesuai	7	14,0
2	Sesuai	33	66,0
3	Cukup sesuai	10	20,0
4	Tidak sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Total		50	50

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap indicator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Sesuai” sebanyak 7 responden dengan persentase 14,0%. Jumlah responden yang menjawab “Sesuai” sebanyak 33 responden dengan persentase 66,0%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup Sesuai” sebanyak 10 responden dengan persentase 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan jumlah tenaga kerja pada PT. Adei Plantation & Industry

Mandau adalah sesuai. Artinya perusahaan mampu memanfaatkan jumlah tenaga kerja yang ada secara maksimal.

Tabel 5.25

Rekapitulasi pendapat responden tentang kemampuan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau.

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pengetahuan yang dimiliki	110	105	21	-	-	236
2	Keterampilan yang dimiliki	130	110	6	-	-	246
3	Ketetapan waktu penyelesaian kerja	45	124	30	-	-	199
4	Penggunaan sumber daya lebih efisien	90	84	33	-	-	207
5	Kemampuan yang dimiliki	115	100	6	-	-	221
6	Pemanfaatan jumlah tenaga kerja	35	132	30	-	-	197
Total							1306

Sumber : Data Olahan

Skor maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$6 \times 5 \times 50 = 1500$$

Skor minimal = Item × Nilai Terendah × Responden

$$6 \times 1 \times 50 = 300$$

Rata-rata = $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$

$$= \frac{1500-300}{5}$$

$$= 240$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry Mandau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1260 - 1500

Baik = 1020 - 1260

Cukup = 780 - 1020

Kurang Baik = 540 - 780

Tidak Baik = 300 - 540

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry Mandau. Kriteria penilaian dalam kategori sangat sesuai dengan nilai 1306 yang mana berada diantara range 1260-1500. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan sudah sangat baik dan memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan, namun dapat ditingkatkan lagi untuk kearah yang lebih baik lagi kedepannya.

5.5. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau

Untuk menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau digunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi.

5.5.1. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Analisis linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara K3 terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Berikut ini disajikan hasil dari analisis regresi linier sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data *SPSS*.

Tabel 5.26
Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,457	1,451		,003
	K3 (X)	,404	,028	,901	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

Sumber : *Data Olahan 2020*

Dari hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 4,457 + 0,404X + \epsilon$$

Uraian persamaan tersebut adalah diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel K3 (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Untuk K3 (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,404 terhadap variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel K3 sebesar 1%, maka variabel Produktifitas Kerja Karyawan akan meningkat menjadi 40,4 %.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Berikut ini didapatkan hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 5.27
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,813	,809	1,120

a. Predictors: (Constant), K3 (X)

Sumber : Data Olahan 2020

Dari lampiran SPSS Versi 22 diatas, didapatkan hasil bahwasanya secara keseluruhan penelitian Variabel terikat (K3) **Sangat Kuat** dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 81,3 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 18,7 %. Artinya K3 yang didapat oleh karyawan sangat baik mampu untuk meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya.

5.5.3. Korelasi Pearson

Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Dengan demikian, koefisien korelasi hanya mengukur kekuatan hubungan linier dan tidak pada hubungan non linier. Berikut didapatkan hasil korelasi pearson dari aplikasi SPSS Versi 22 :

Tabel 5.28
Korelasi Pearson
Correlations

		K3 (X)	Produktifitas (Y)
K3 (X)	Pearson Correlation	1	,901**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Produktifitas (Y)	Pearson Correlation	,901**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Didapatkan hasil bahwa korelasi antara K3 dengan Produktifitas Kerja :

$$n(50) = 0.901 ; p < 0.000$$

5.5.4. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,011. Berikut ini hasil perhitungan t hitung dari program SPSS Versi 22 sebagai berikut :

Tabel 5.29
Hasil Analisis Regresi Parsial

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
K3 (X)	14,428	2,011	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan 2020

Untuk variabel X, t hitung adalah sebesar 14,428, sedangkan t tabel yaitu sebesar 2,011. Karena t hitung $14,428 > t \text{ tabel } 2,011$ maka Hipotesis berpengaruh signifikan. Dengan demikian variabel X K3 berpengaruh terhadap meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan.

Adapun nilai t-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$T\text{-tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 50 - 1 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 48) = 2,011$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

1. Apabila $t_{hitung} > t^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $t_{hitung} < t^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis diterima yaitu K3 berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

5.6. Pembahasan

Kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang terpenting dalam kelancaran produksi disebuah perusahaan. Kelancaran ini tentunya sangat didukung dengan baik ketika program keselamatan kerja mampu dilaksanakan secara terus menerus oleh seluruh karyawan.

Menurut Bangun Wilson (2012 : 377) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan untuk menjaga

keamanan dan kenyamanan kerja karyawan guna untuk memberikan rasa senang para karyawan.

PT. Adei Plantation & Industry Mandau merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang tentunya berhubungan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja demi mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten Bengkalis.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terdapat jawaban responden dengan skor terendah yaitu tentang lingkungan kerja pada perusahaan sudah aman. Untuk mengatasi tuntutan karyawan, maka hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan atau menjamin lingkungan kerja pada perusahaan sudah aman untuk para karyawan melakukan pekerjaannya supaya terhindar dari kecelakaan kerja.

Sedangkan, hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja terdapat jawaban responden dengan skor terendah yaitu tentang pemanfaatan jumlah tenaga kerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dituntut harus sebijak mungkin untuk memanfaatkan jumlah tenaga kerja yang ada supaya target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat terpenuhi.

Sesuai hasil penelitian ini diperoleh bahwa tanggapan responden tentang program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry Mandau adalah dengan hasil yang baik,

karena program keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan supaya karyawan merasa terjamin keselamatannya dalam melakukan pekerjaan sesuai yang direncanakan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 81,3 % terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Mandau, lalu 18,7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak diikuti dalam penelitian ini. Artinya koefisien korelasi variabel program keselamatan dan kesehatan memiliki pengaruh signifikan yang cukup.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel program keselamatan dan kesehatan kerja t hitung adalah sebesar 14,428, sedangkan t tabel yaitu sebesar 2,011. Karena $t \text{ hitung } 14,428 > t \text{ tabel } 2,011$ maka Hipotesis berpengaruh signifikan. Dengan demikian variabel (X) program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan.

Hal ini mencerminkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga produktivitas perusahaan ikut meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Nur Afni (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tingkat kecelakaan karyawan yang bekerja, hasil penelitian berpengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melihat hasil yang diperoleh tersebut memberikan penjelasan bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Hal ini terjadi karena dengan adanya peningkatan keselamatan kerja akan memberikan banyak waktu kepada karyawan untuk melakukan aktivitas produksi diperusahaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat disusun dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu berupa :

1. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan.

Pemeriksaan kesehatan karyawan adalah hal yang sangat wajib dilakukan untuk melihat kebugaran karyawan diperusahaan. Pemeriksaan ini dapat dijadikan program wajib kepada karyawan yang telah mengikuti pekerjaan diperusahaan. Dengan mengadakan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dapat menganalisa kebutuhan yang harus disediakan perusahaan kepada karyawan agar senantiasa dapat dalam kondisi bugar. Begitu juga kepada karyawan untuk bisa mempertahankan kesehatan pada diri sendiri.

2. Pengaturan jam kerja dan jam istirahat.

Perusahaan yang baik akan memperhitungkan beban kerja karyawan yang akan mengikuti pekerjaan. Perhitungan beban pekerjaan ini akan disesuaikan dengan tingkat kesulitan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi seharusnya harus memberikan waktu kerja yang tidak terlalu lama. Dalam melakukan aktivitas kerja harus memperhatikan waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan untuk merefres kembali kejenuhan yang

telah dilakukan. Semakin banyak beban kerja yang dimiliki akan memberikan tingkat kejenuhan yang semakin tinggi, jadi untuk mengurangi kejenuhan yang dialami oleh karyawan harus diberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan.

3. Penyediaan klinik kesehatan

Klinik kesehatan dapat memberikan keuntungan tersendiri kepada perusahaan, keuntungan yang paling nyata adalah dapat memberikan pertolongan darurat kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kemudian disamping itu keberadaan klinik kesehatan yang tersedia dip perusahaan akan membantu karyawan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan. Sehingga dengan keberadaan klinik ini karyawan tidak perlu lagi keluar untuk melakukan pengecekan kesehatan kepada klinik kesehatan diluar perusahaan.

4. Ketersediaan asuransi kesehatan bagi karyawan.

Kesehatan karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan jika menginginkan kualitas kerja yang baik dari karyawan, kualitas kerja karyawan akan mengalami kendala jika karyawan mengalami gangguan pada kesehatan. Asuransi kesehatan wajib diberikan kepada karyawan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Setiap karyawan yang mengalami permasalahan dalam kesehatan harus dapat menggunakan jaminan kesehatan yang telah dibagikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya pemberian ini karyawan akan mudah melakukan

pengecekan kesehatan pada rumah sakit rujukan yang telah ditunjuk dalam kerjasama pemakaian jaminan kesehatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian bagian utama yang perlu ditingkatkan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dalam melakukan kerja. Kemampuan kerja karyawan dapat tercipta dengan adanya penerapan keselamatan kerja yang diprogramkan oleh perusahaan. Program keselamatan kerja ini biasanya diterapkan untuk menjamin karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

Pemberian instruksi dalam melakukan aktivitas kerja diterapkan dengan baik agar setiap karyawan dapat menjaga keselamatan diri dan lingkungan kerja. Instruksi yang dilakukan dalam perusahaan dapat berupa pemberian petunjuk kerja, petunjuk penggunaan mesin dan petunjuk untuk melakukan perawatan terhadap mesin yang digunakan. Dengan petunjuk yang tersedia ini akan menjamin arah kerja yang baik. Sehingga akan terjadi penurunan kecelakaan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk deskriptif data tentang pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten Bengkalis dengan analisa data secara kuantitatif untuk menjawab hipotesis penelitian sesuai dengan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Adei Plantation & Industry Mandau Kabupaten Bengkalis dapat berjalan dengan. Dimana dari hasil tanggapan karyawan diketahui bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan penerapan ini perusahaan telah memperhatikan kondisi mental dan fisik karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.
2. Produktivitas karyawan bagian produksi dalam melakukan aktivitas kerja dalam kategori baik, hal ini terlihat dari hasil tanggapan yang diberikan oleh karyawan. Produktivitas kerja ini terlihat dari hasil produksi yang memiliki nilai, kualitas dan target yang ditentukan dapat terpenuhi dengan baik oleh karyawan bidang produksi.
3. Sesuai hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi dengan koefisien

determinasi R sebesar 0,813 dan termasuk kedalam kategori baik. Sehingga dengan demikian jika program keselamatan dan kesehatan kerja naik maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

6.2. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan pengaruh apa saja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan-karyawannya termasuk program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan kewajiban perusahaan agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat menghasilkan kualitas produksi yang tinggi. Perusahaan harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Program keselamatan dan kesehatan yang baik dapat membuat karyawan merasa betah atau merasa nyaman dan terjamin kesehatannya, sehingga dapat melakukan atau melaksanakan

pekerjaannya dengan baik serta ditunjang oleh keselamatan kerja yang baik pula.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diluar variabel yang sudah penulis teliti saat ini.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR FUSTAKA

- Daryanto, Suwardi, 2018. Pedoman Praktis K3LH. GAVA MEDIA, Yogyakarta.
- SR Nurmansyah, 2018. Pengantar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Unilak Press, Rumbai.
- Mangkunegara; A.A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. UGM Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto John, 1996. Manajemen Personalialia, BPFE Yogyakarta.
- Suma'mur. 1993. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Haji Masagung Jakarta.
- Siswanto Sastrodiwiryo, DR.B., 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Anizar, 2009. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Gempur S, 2004. Mnajemen K3. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Silalahi, B., Silalahi, R. B., 1985. Manajemen K3. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Suma'mur, P.K, 1986, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Hadji Masagung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bina Aksara, Jakarta.
- Danggur, Kondradus, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Litbang Danggur And Partners, Jakarta: 2006
- Griffin, Dessler, *Produktivitas*, Angkasa, Bandung: 2003
- Garry Dess Ler, Manajemen Personalialia, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta: 2003
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008, Produktifitas dan Apa Dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.

Referensi Skripsi

- Sumarsono, 2011. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu. UIR
- Kurniawan, Riski, 2015. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mitra Beton Mandiri (MBM) Pekanbaru. UIR
- Sumbodo, Cahyo, 2013. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi amagra Kabupaten Kampar. UIR
- Khair, Daiyatul, 2016. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ramajaya Pramukti (Rama-Rama Mill) Bagian Produksi Didesa Petapahan Kabupaten Kampar. UIR
- Anggela Putri, Rozi, 2013. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan. UIR
- Andika Putra, Yoga, 2016. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Tata Jaya Pekanbaru. UIR