

**PENGERUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PUTRA HARAPAN BERJAYA
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi
Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : DEDI SETIAWAN
NPM : 1505160463
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 64234967 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, telah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

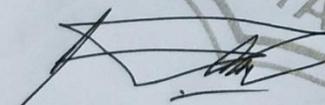
Nama : **BEDI SETYAWAN**
NPM : **1505168403**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PUTRA HARAPAN BERJAYA**

Dinyatakan : (B) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


AKRIM ASHAL, S.E., M.A

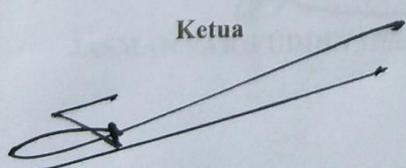

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M

Pembimbing


DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DEDI SETIAWAN
N.P.M : 1505160463
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PUTRA HARAPAN BERJAYA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2019

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DEDI SETIAWAN
NPM : 1505160463
Konsentrasi : M.SPM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Pajak/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggai dikehuarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

emikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

8A637AFF296456429

6000
ENAM RIBU RUPIAH

materai

DEDI SETIAWAN

- 3:
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
 - Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

DEDI SETIAWAN. 1505160463. PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PUTRA HARAPAN BERJAYA, Skripsi, 2019.

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, yang artinya perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi kecelakaan yang mampu membahayakan dirinya dan akhirnya berdampak pada kelangsungan pekerjaan maupun citra perusahaan. Selanjutnya kesehatan kerja merupakan upaya menjaga karyawan agar memiliki kondisi jasmani dan rohani yang baik selama bekerja. Dan yang terakhir, produktivitas kerja karyawan yang merupakan perbandingan dari keluaran (output) terhadap masukan (input) yang digunakan secara efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Harapan Berjaya.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket dan menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, variabel variabel keselamatan memiliki nilai *P-value* $0,820 > 0,05$ artinya tidak signifikan. sedangkan $t_{hitung} 0,229 < t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kesehatan kerja memiliki nilai *P-value* $0,005 < 0,05$ yang artinya signifikan. sedangkan $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.410 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian *P-value* $0,018 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Maka H_a diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (keselamatan), X_2 (kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan)

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Putra Harapan Berjaya** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan.Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan,motivasi, nasehatkepada yang sangat teristimewa kepada orang tua tercinta, Bapak **Wahono** dan Ibu **Ngatia** yang telah memberikan segala yang terbaik,begitupun didikan yang sangat baik, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil.Kiranya

Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.A.P sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si sebagai ketua program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si sebagai Sekretaris program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd Sebagai Dosen PA (Pembimbing Akademik)
8. Bapak Dody Salden Chandra, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.
10. Seluruh pegawai dan staf biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administrasi.

11. Bapak Jhon Rajaguguk, S.H. dan seluruh Karyawan PT.Putra Harapan Berjaya yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
12. Teman-teman terbaik Taufiq Hidayat, M.Rizwan Syahputra, Dedi Setiawan, Dwiky Ardy, Junaidi Saleh, Fahri Wanda S
13. Seluruh teman-teman kelas VII B Manajemen malam yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata ini peneliti berharap Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Mei 2019

Penulis,

DEDI SETIAWAN
1505160463

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoristis.....	8
1. Produktivitas Kerja.....	8
a. Pengertian Produktivitas Kerja	8
b. Manfaat Produktivitas	10
c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	10
d. Indikator Produktivitas.....	11

2.	Keselamatan Kerja	13
a.	Pengertian Keselamatan Kerja	13
b.	Tujuan Keselamatan Kerja.....	15
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja	15
d.	Indikator Keselamatan Kerja.....	17
3.	Kesehatan kerja.....	19
a.	Pengertian Kesehatan kerja.....	18
b.	Tujuan Kesehatan Kerja.....	20
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	21
d.	Indikator Kesehatan Kerja.....	22
B.	Kerangka Konseptual	23
C.	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		27
A.	Pendekatan Penelitian	27
B.	Defenisi Operasional.....	28
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
D.	Populasi dan Sample	30
1.	Populasi	30
2.	Sample Penelitian.....	31
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
1.	Quesioner	32
F.	Teknik Analisis Data.....	34

1. Persamaan Regresi Linier Berganda	35
2. Uji Asumsi Klasik	36
3. Pengujian Hipotesis.....	38
4. Koefisien Determinasi.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Dekskripsi Data Penelitian.....	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
a. Variabel Keselamatan Kerja	43
b. Variabel Kesehatan Kerja	47
c. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	50
3. Uji Instrument	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Realibilitas	55
4. Uji Asumsi Klasik.....	56
a. Uji Normalitas.....	56
b. Uji Multikolonieritas.....	58
c. Uji Heteroskedastisitas.....	58
5. Uji Hipotesis.....	59
a. Uji T	59
b. Uji F	61
6. Uji Determinasi	62

B. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Tabel III-1 Definisi operasional dan Indikator	28
Tabel III-2 Tabel Jadwal Penelitian	30
Tabel III-3 Tabel Jumlah Populasi	31
Tabel III-4 Skala Pengukuran Likert.....	32
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel IV-2 Usia Responden	42
Tabel IV-3 Jenis Pendidikan	43
Tabel IV-4 Skor Angkat Variabel X ₁ (Keselamatan Kerja)	44
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel X ₂ (Kesehatan Kerja).....	47
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).....	51
Tabel IV-7 Output Validitas Instrument	54
Tabel IV-8 Output Realibilitas Instrument	56
Tabel IV-9 Coefficients.....	58
Tabel IV-10 Hasil Uji T	60
Tabel IV-11 Hasil Uji F	61
Tabel IV-12 Hasil Uji R Square.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.....	24
Gambar II-2 Pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.....	24
Gambar II-3 Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	25
Gambar IV-1 Histogram untuk menguji normalitas	56
Gambar IV-2 Normal P_P Plot of Regression Standardized Residual	57
Gambar IV-3 Residual Statistics Produktivitas Kerja Karyawan	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan atau kantor, maka dari itu sumber daya manusia sudah seharusnya dapat dijaga dengan baik agar bisa meningkatkan produktivitas perusahaannya. Busyairi, dkk (2014) menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya Keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja adalah upaya mencegah/ menghindari/ mengurangi kecelakaan tambang dengan cara menghentikan/ meniadakan/ menghilangkan resiko (unsur bahaya) guna mencapai target kerja/ produksi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar

menjaga keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat

Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudayakan dikalangan pekeja. Pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara baik dan benar.

Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang.

Nurlaila dan Saridewi (2016, hal 81) menyatakan faktor utama yang dapat mempertahankan perusahaan di dunia usaha yaitu dengan memberikan perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, perusahaan perlu menjamin keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, karena keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi fisik maupun mental karyawan. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menghidupkan lingkungan kerja yang sehat, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Kuswana, 2014). Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas (Tulus, 2009, hal 159). Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. PT. Putra Harapan

Berjaya merupakan suatu perusahaan baja/besi yang bergerak dalam bidang produksi seperti pipe, welded round, coil, dan plat.

Fenomena yang terjadi pada PT. Putra Harapan Berjaya, Medan tentang kesehatan kerja yaitu kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan dimana diketahui bahwa tidak adanya kegiatan olah raga setiap pagi yang dilakukan perusahaan khususnya pada karyawan produksi sebagai pencegahan terhadap penyakit, perusahaan juga tidak melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap karyawan sebagai upaya untuk mengetahui penyakit-penyakit yang akan timbul akibat bekerja.

Hasil dari observasi yang dilakukan penulis ditemukan fenomena bahwa perusahaan kurang memperhatikan keselamatan kerja karyawannya dan juga kesehatan kerja karyawannya sewaktu berkerja. penggunaan alat-alat perlindungan di perusahaan masih banyak yang kurang seperti pakaian perlindungan diri, safety, helm safety, sepatu safety, kaca mata safety dan kotak p3k yang tidak ada di area tempat kerja karyawannya. kondisi didalam perusahaan tempat kerjanya kurang nyaman karena masih banyak bekas potongan besi yang berserakan di lingkungan kerja. Perusahaan yang menganggap perlindungan kerja itu penting tentunya akan memperhatikan hal-hal tersebut di atas untuk menghindari menurunnya produksi dari perusahaan, sebab dengan adanya kecelakaan kerja tersebut dapat pula mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan hal ini dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dalam segi produksi.

Kesimpulan dari hasil observasi dengan fenomenal yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Putra Harapan Berjaya”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan di perusahaan PT. Putra Harapan Berjaya, Medan.diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga kerja karyawan kurang baik
2. Program keselamatan kerja belum sepenuhnya dilaksanakan, hal ini terlihat dari belum lengkapnya fasilitas keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan.
3. Terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Putra Harapan Berjaya?

2) Apakah ada pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Putra Harapan Berjaya?

3) Apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Harapan Berjaya?

2. Batasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan agar nantinya masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka peneliti memberikan batasan masalah pada

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Harapan Berjaya.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Putra Harapan Berjaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Putra Harapan Berjaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Harapan Berjaya.

2. Manfaat Penelitian

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sebuah masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Harapan Berjaya. Selain itu pihak manajemen diharapkan dapat melakukan usaha-usaha yang lebih efektif dan efisien guna mendapatkan hasil tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Harapan Berjaya.

2) Bagi Penulis

Menambah wawasan pengetahuan penulis tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, serta menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti secara teoritis maupun aplikasi.

3) Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal 99) produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*). Sehingga produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan (Ardana, Mujiati & Mudiarta, 2012, hal 270). Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian di atas sejalan dengan produktivitas yang dikemukakan (Sinungan, 2010, hal 134) yakni suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini akan membuat orang menjadi optimis. Optimisme membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sikap optimism akan mendorong orang

untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka tapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, keselamatan (*safety*) dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peningkatan produktivitas tidak akan tercapai jika dalam proses kerjanya terjadi kecelakaan atau kerusakan yang dapat mengakibatkan kualitas menurun dan kapasitas produksi tidak tercapai. Menurut Simanjuntak (2009, hal.30). Produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari kemarin. Menurut P.Siagian (2010, hal.75) Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk penyelesaian tugas ataupun pekerjaan, keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

b. Manfaat Produktivitas

Menurut Bangun (2012, hal. 232) produktifitas kerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi.

c. Faktor- factor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (2009, hal 39) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, kemampuan fisik dan latihan

- 2) Sarana pendukung

Digolongkan menjadi dua yaitu:

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang di gunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan

b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan social serta jaminan kelangsuan kerja.

3) Supra sarana

Yaitu sebuah system yang digunakan manajemen untuk memaksimalkan dan menciptakan system kerja yang optimal yang nantinya akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan seperti pembagian kerja, memfungsikan manajemen yang ada, dan lain-lain.

d. Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Edi Sutrisno (2010, hal 104) menyatakan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Kondisi Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dapat meningkatkan hasil yang akan dicapai oleh sebab itu kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja .Hasil kerja merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Kepuasan dan semangat kerja, ini merupakan suatu rasa atau perasaan senang untuk berusaha lebih baik dari hari ke hari. Indikator ini dapat

dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- 4) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- 5) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Menurut Davis (2012, hal. 124) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas
- 2) Efisiensi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai ataukah tidak. Pengukuran efektivitas dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a) Jumlah hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2) Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a) Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
- b) Jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016 hal 266) Keselamatan Kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapatkan suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Wirawan (2015, hal 543) Keselamatan adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Menurut Mondy & Noe (2010) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Swasto (2011, hal 108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat kepada keselamatan kerja. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri. Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat risiko bahayanya, adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir, Maka dari itu di Indonesia mengenai masalah keselamatan kerja sebagai negara yang sedang berkembang dan membangun merupakan suatu hal yang sangat penting seperti yang dijelaskan oleh Suma'mur (2014) di dalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek penting pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil ke depan lagi, dikarenakan cepatnya penerapan teknologi dengan segala seginya termasuk problematika keselamatan kerja menampilkan banyak permasalahan, sedangkan kondisi sosial-kultur belum cukup siap untuk menghadapinya. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Menurut Husni (2009) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: "suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas". Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

- 1) Faktor manusianya.
- 2) Faktor Material/bahan/peralatan.
- 3) Faktor bahaya/sumber bahaya.
- 4) Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Mutiara (2009, hal. 112) menyatakan bahwa “keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 162) tujuan keselamatan kerja adalah:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 5) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- 7) Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Ada 3 tujuan keselamatan kerja menurut Suma'mur (2014) sebagai berikut:

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Menurut Kasmir (2016 hal 273) pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerja

maupun yang tidak langsung .berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja yaitu

- 1) Kengkapan peralatan kerja
Adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan.artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.
- 2) Kualitas peralatan kerja
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja .kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
- 3) Kedisiplinan karyawan
Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja.karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
- 4) Ketegasan pimpinan
Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan di gunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
- 5) Semangat kerja
Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.hai ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam berkerja.
- 6) Motivasi kerja
Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk berkerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.
- 7) Pengawasan
Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja karyawan.jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
- 8) Umur alat kerja
Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

d. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Rahman (2009, hal 13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Adapun indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 163) sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
- 2) Pengaturan udara
- 3) Pengaturan penerangan
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016 hal 266) kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama berkerja.artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang 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 lebih mampu bekerja lebih lama. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Menurut Husni (2009) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Menurut Rivai (2013) Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetic.Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu-ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik maupun mental dan sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakitpenyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Menurut Wirawan (2015, hal 543) Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Mathis & Jackson (2011), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut.

1) Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan

yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2) Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2010) tujuan kesehatan kerja adalah:

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerjanya setinggitingginya baik fisik, mental maupun sosial.

- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016 hal 277) kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan kerja karyawan tetap terjaga. berikut faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Udara
Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat berkerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendinginan ruangan yang cukup.
- 2) Cahaya
Kualitas cahaya di ruang juga akan sangat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan. pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan.
- 3) Kebisingan
Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi berkerja. ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.
- 4) Aroma berbau
Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan.
- 5) Layout ruangan
Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

d. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2006, hal 87) Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

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 ditempat kerja
- c) System pembangunan sampah dan limbah industry

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari 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.

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006 hal 87) yaitu:

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

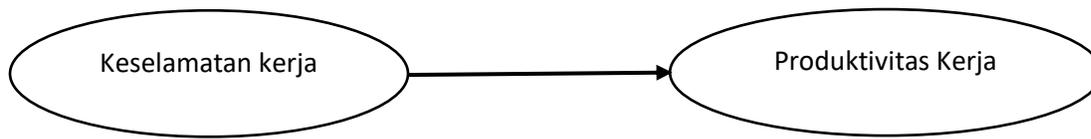
- a) Kebersihan lingkungan kerja.
 - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
- 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
 - 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT putra harapan berjaya Medan dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian Buyyairi, dkk (2014) dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja di perusahaan harus diperbaiki lagi dengan sistem prekrutan karyawan yang lebih baik, guna menjaga keselamatan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap keselamatan kerja.kerja (X1) yang terdiri dari 15 item pertanyaan dengan rata-rata mean skor variabel sebesar 3,76 yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja cukup baik.

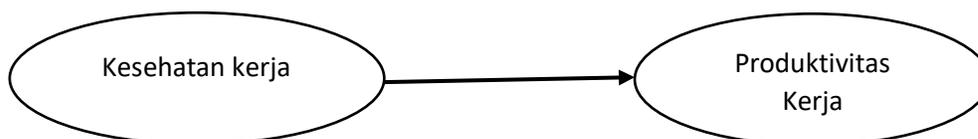


Gambar II-1

Pengaruh keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian Buyyairi, dkk (2014) dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja yang ada pada perusahaan mendapat perhatian yang baik dengan langkah-langkah yang ditempuh demi menjaga kesehatan karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap kesehatan kerja (X2) yang terdiri dari 15 item dengan rata-rata mean skor sebesar 4,05 menunjukkan bahwa kesehatan kerja di perusahaan baik. Namun perusahaan belum mengadakan pemeriksaan jasmani secara berkala maupun penempatan tugas kepada karyawan. Semoga hal ini mendapat perhatian yang serius dari perusahaan menyangkut kesehatan karyawan yang dinilai sangat penting sebagai salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

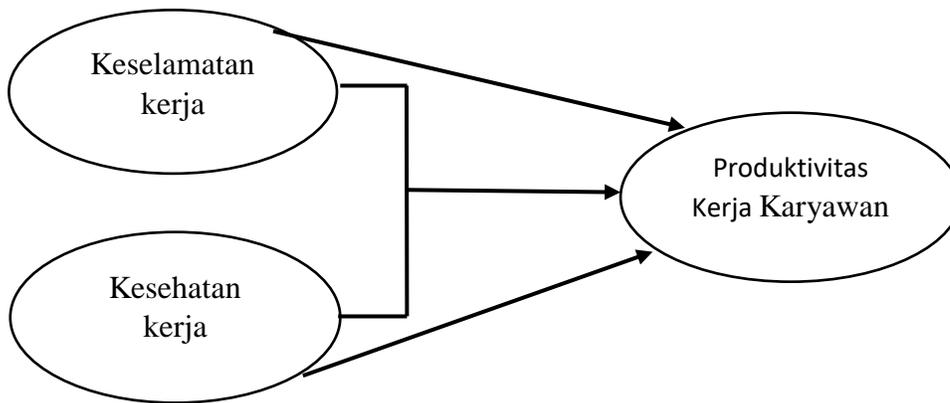


Gambar II-2

Hubungan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

3. Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Gambar di bawah tersebut menjelaskan hubungan antara variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja karyawan (Y). Menjelaskan bagaimana keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial atau individu.



Gambar II-3

Paradigma Berdasarkan uraian di atas maka penulisan membuat paradig penelitian sebagai berikut

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Harapan Berjaya, Medan
2. Ada pengaruh keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Harapan Berjaya, Medan
3. Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Harapan Berjaya, Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Menurut Azuar Juliandi (2013, hal 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, dokumentasi dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pernyataan
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y), Produktivitas Kerja adalah produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan, 2. Kondisi Lingkungan Kerja 3. Kepuasan dan semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Edy Sutrisno, 2010 hal 104)	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11</p> <p>13,14</p>
2	Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan Kerja sebagai variable bebas (X1) Keselamatan Kerja adalah adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh.artinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan benda atau barang 2. Perlindungan pada pekerja 3. Penyediaan perlengkapan 4. Penyediaan program sosialisasi (Rahman, 2009 hal 13)	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11</p> <p>12,13,14</p>

		perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapatkan suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya		
3	Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan Kerja sebagai variable (X2) Kesehatan Kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama berkerja.artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha.	1. Lingkungan kerja secara medis 2. Sarana kesehatan tenaga kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (Manullang 2006, hal 87)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Putra Harapan Berjaya, Medan, dengan waktu penelitian direncanakan pada November 2018 s/d Maret 2019.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan November 2018 s/d April 2019.

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Maret 2019				Mei 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengumpulan data											■	■								
7	Penulisan Skripsi													■	■						
8	Bimbingan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■		

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017, hal 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan

masalah penelitian. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT Putra Harapan Berjaya sebanyak 48 orang.

Tabel III-3
Jumlah Populasi

No	bagian	Populasi
1	Gudang	5
2	Sliting	5
3	Produksi	25
4	Electric	3
5	Staf	10
	Jumlah	48

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2017, Hal.81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 48 orang untuk dijadikan sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-4
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 94)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan koefisien α (a) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi, dkk (2015, hal 82)

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
 $\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017, hal 7) metode kuantitatif ialah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu

konkrit/empiris, objektif terukur, rasuonal dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014, hal 148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Keselamatan Kerja

X₂ = Kesehatan Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013, hal 84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 187)

Dimana :

- t = nilai t hitung
 r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan
n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung t > t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono, (2017 hal 192)

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) H₁: Ada pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H₀ jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [Sig \leq $\sigma_{0,05}$]
- 2) Terima H₀ jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [Sig $>$ $\sigma_{0,05}$]

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai r^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Untuk melihat seberapa besar pengaruh X1 dan X2 (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X_1 , 14 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 14 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah keselamatan, variabel X_2 adalah kesehatan kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 orang yang merupakan karyawan tetap PT. Putra Harapan Berjaya.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 48 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	44	91.7	91.7	91.7
Perempuan	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 48 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 44 responden dengan persentase 91.7% responden laki-laki dan 4 responden dengan persentase 8.3% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 17 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.
Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25th	26	54.2	54.2	54.2
26-35th	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 18-25 tahun dapat diketahui 26 responden dengan persentase 54,2% dan 26-35 tahun dapat diketahui 22 responden dengan persentase 45,8 %. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia 18-25 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	24	50.0	50.0	50.0
Diploma (D3)	9	18.8	18.8	68.8
Sarjana (S1)	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 24 responden sebesar 50%, Diploma (D3) sebanyak 9 responden dengan perolehan 18.8% dan Sarjana (S1) sebanyak 15 responden dengan persentasi sebesar 31.3%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan bagian terpenting yang harus diperhatikan agar karyawan mampu bekerja secara maksimal, namun masih memperhatikan ataupun mempertimbangkan kondisi dari karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dan dapat dilihat sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Keselamatan Kerja)

Item Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	10.4	38	79.2	5	10.4	0	0	0	0
2	13	27.1	28	58.3	3	6.3	4	8.3	0	0
3	16	33.3	17	35.4	10	20.8	5	10.4	0	0
4	10	20.8	24	50	8	16.7	6	12.5	0	0
5	10	20.8	25	52.1	10	20.8	3	6.3	0	0
6	5	10.4	38	79.2	5	10.4	0	0	0	0
7	5	10.4	40	83.3	3	6.3	0	0	0	0
8	10	20.8	24	50	8	16.7	6	12.5	0	0
9	13	27.1	28	58.3	3	6.3	4	8.3	0	0
10	16	33.3	18	37.5	10	20.8	4	8.3	0	0
11	13	27.1	28	58.3	3	6.3	4	8.3	0	0
12	13	27.1	28	58.3	3	6.3	4	8.3	0	0
13	10	20.8	25	52.1	8	16.7	5	10.4	0	0
14	10	20.8	25	52.1	10	20.8	3	6.3	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Adapun rincian dari tabulasi skor angket tersebut adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 5 orang (10.4%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (79.2%) menyatakan setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab kurang setuju maupun sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 13 orang (27.1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (58.3%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 16 orang (33.3%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (35.4%) menyatakan setuju, 10 orang (20.8%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (50%) menyatakan setuju, 8 orang (16.7%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (52.1%) menyatakan setuju, 10 orang (20.8%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 5 orang (10.4%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (79.2%) menyatakan setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 5 orang (10.4%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (83.3%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (50%) menyatakan setuju, 8 orang (16.7%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 13 orang (27.1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (58.3%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 16 orang (33.3%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (37.5%) menyatakan setuju, 10 orang (20.8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 13 orang (27.1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (58.3%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 13 orang (27.1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (58.3%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%)

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

13. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 13, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (52.1%) menyatakan setuju, 8 orang (16.7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

14. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 14, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (52.1%) menyatakan setuju, 10 orang (20.8%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Variabel Kesehatan Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kesehatan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel.

Tabel IV-5
Skor angket variabel X₂ (Kesehatan Kerja)

Item Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2.1	24	50	23	47.9	0	0	0	0
2	13	27.1	30	62.5	3	6.3	2	4.2	0	0
3	8	16.7	34	70.8	6	12.5	0	0	0	0
4	1	2.1	21	43.8	26	54.2	0	0	0	0
5	9	18.8	34	70.8	5	10.4	0	0	0	0
6	2	4.2	27	56.3	19	39.6	0	0	0	0

7	8	16.7	21	43.8	19	39.6	0	0	0	0
8	6	12.5	15	31.3	26	54.2	1	2.1	0	0
9	8	16.7	23	47.9	13	27.1	4	8.3	0	0
10	8	16.7	23	47.9	13	27.1	4	8.3	0	0
11	11	22.9	34	70.8	3	6.3	0	0	0	0
12	10	20.8	34	70.8	4	8.3	0	0	0	0
13	9	18.8	34	70.8	5	10.4	0	0	0	0
14	2	4.2	27	56.3	19	39.6	0	0	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Adapun rincian dari tabulasi skor angket tersebut adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 1 orang (2.1%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (50%) menyatakan setuju, 23 orang (47.9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab kurang setuju maupun sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 13 orang (27.1%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (62.5%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (4.2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (70.8%) menyatakan setuju, 6 orang (12.5%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 1 orang (2.1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 26 orang (54.2%)

menyatakan kurang setuju dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 9 orang (18.8%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (70.8%) menyatakan setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 2 orang (4.2%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (56.3%) menyatakan setuju, 19 orang (39.6%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 19 orang (39.6%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 6 orang (12.5%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (31.3%) menyatakan setuju, 26 orang (54.2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (47.9%) menyatakan setuju, 13 orang (27.1%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (47.9%) menyatakan setuju, 13 orang (27.1%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 11 orang (22.9%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (70.8%) menyatakan setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (70.8%) menyatakan setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
13. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 13, diketahui bahwa 9 orang (18.8%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (70.8%) menyatakan setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
14. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 14, diketahui bahwa 2 orang (4.2%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (56.3%) menyatakan setuju, 19 orang (39.6%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c. **Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan

yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Item Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16.7	21	43.8	11	22.9	8	16.7	0	0
2	9	18.8	21	43.8	5	10.4	13	27.1	0	0
3	8	16.7	21	43.8	19	39.6	0	0	0	0
4	6	12.5	15	31.3	26	54.2	1	2.1	0	0
5	8	16.7	21	43.8	12	25	7	14.6	0	0
6	8	16.7	23	47.9	12	25	5	10.4	0	0
7	6	12.5	24	50	17	35.4	1	2.1	0	0
8	8	16.7	21	43.8	16	33.3	3	6.3	0	0
9	8	16.7	21	43.8	16	33.3	3	6.3	0	0
10	9	18.8	26	54.2	7	14.6	6	12.5	0	0
11	6	12.5	15	31.3	26	54.2	1	2.1	0	0
12	8	16.7	23	47.9	13	27.1	4	8.3	0	0
13	8	16.7	21	43.8	19	39.6	0	0	0	0
14	6	12.5	15	31.3	26	54.2	1	2.1	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Adapun rincian dari tabulasi skor angket tersebut adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 11 orang (22.9%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (16.7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 9 orang (18.8%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (27.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 19 orang (39.6%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 6 orang (12.5%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (31.3%) menyatakan setuju, 26 orang (54.2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 12 orang (25%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (14.6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (47.9%) menyatakan setuju, 12 orang (25%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (10.4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 6 orang (12.5%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (50%) menyatakan setuju, 17 orang (35.4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 10 orang (20.8%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (50%) menyatakan setuju, 8 orang

- (16.7%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 16 orang (33.3%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (6.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 9 orang (18.8%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (54.2%) menyatakan setuju, 7 orang (14.6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 6 orang (12.5%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (31.3%) menyatakan setuju, 26 orang (54.2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (47.9%) menyatakan setuju, 13 orang (27.1%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
13. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 13, diketahui bahwa 8 orang (16.7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (43.8%) menyatakan setuju, 19 orang (39.6%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

14. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 14, diketahui bahwa 6 orang (12.5%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (31.3%) menyatakan setuju, 26 orang (54.2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Instrument (Validitas dan Realibilitas)

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi, dkk, 2015, hal. 76).

Tabel IV-7
Output Validitas Instrument

Variabel	Butir Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	• Pernyataan 1	0.725	0.284	Valid
	• Pernyataan 2	0.655	0.284	Valid
	• Pernyataan 3	0.583	0.284	Valid
	• Pernyataan 4	0.769	0.284	Valid
	• Pernyataan 5	0.591	0.284	Valid
	• Pernyataan 6	0,725	0.284	Valid
	• Pernyataan 7	0,551	0.284	Valid
	• Pernyataan 8	0,769	0.284	Valid
	• Pernyataan 9	0,655	0.284	Valid
	• Pernyataan 10	0,603	0.284	Valid
	• Pernyataan 11	0,655	0.284	Valid
	• Pernyataan 12	0,655	0.284	Valid
	• Pernyataan 13	0,797	0.284	Valid
	• Pernyataan 14	0,591	0.284	Valid
X2	• Pernyataan 1	0.385	0.284	Valid
	• Pernyataan 2	0.434	0.284	Valid
	• Pernyataan 3	0.700	0.284	Valid
	• Pernyataan 4	0.452	0.284	Valid
	• Pernyataan 5	0.744	0.284	Valid
	• Pernyataan 6			

	<ul style="list-style-type: none"> • Pernyataan 7 • Pernyataan 8 • Pernyataan 9 • Pernyataan 10 • Pernyataan 11 • Pernyataan 12 • Pernyataan 13 • Pernyataan 14 	0.734	0.284	Valid
		0.317	0.284	Valid
		0.349	0.284	Valid
		0.481	0.284	Valid
		0.481	0.284	Valid
		0.662	0.284	Valid
		0.583	0.284	Valid
		0.744	0.284	Valid
		0.734	0.284	Valid
Y	<ul style="list-style-type: none"> • Pernyataan 1 • Pernyataan 2 • Pernyataan 3 • Pernyataan 4 • Pernyataan 5 • Pernyataan 6 • Pernyataan 7 • Pernyataan 8 • Pernyataan 9 • Pernyataan 10 • Pernyataan 11 • Pernyataan 12 • Pernyataan 13 • Pernyataan 14 	0.925	0.284	Valid
		0.891	0.284	Valid
		0.569	0.284	Valid
		0.875	0.284	Valid
		0.926	0.284	Valid
		0.887	0.284	Valid
		0.886	0.284	Valid
		0.933	0.284	Valid
		0.938	0.284	Valid
		0.850	0.284	Valid
		0.846	0.284	Valid
		0.869	0.284	Valid
		0.569	0.284	Valid
		0.875	0.284	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel (keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang

handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Tabel IV-8
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	Keselamatan (X ₁)	0.902	0.284	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X ₂)	0.804	0.284	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.969	0.284	Reliabel

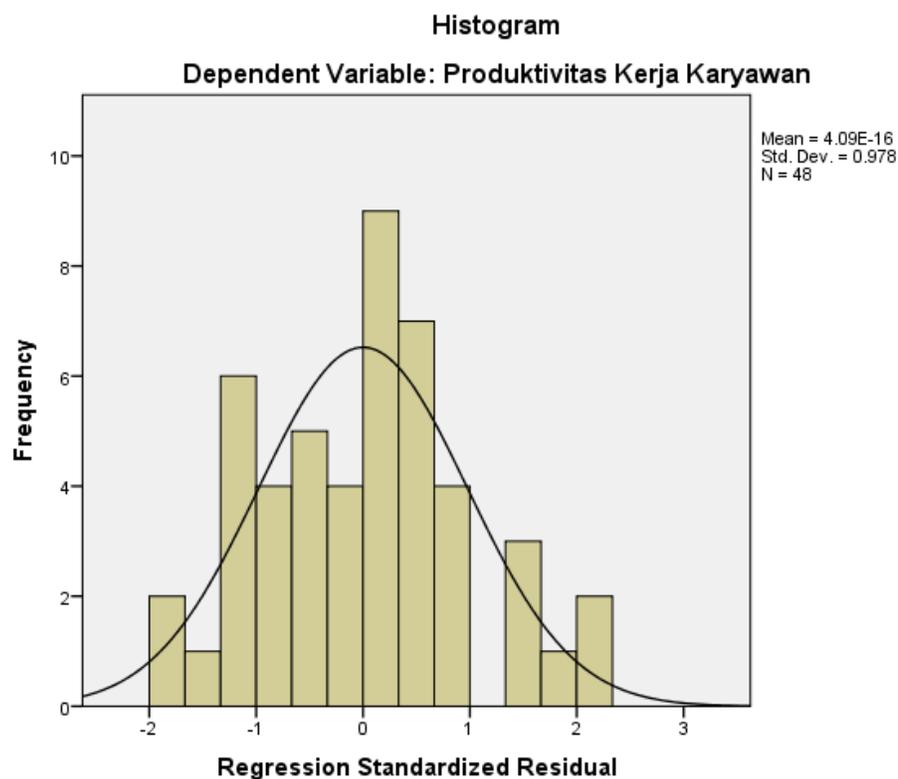
Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.

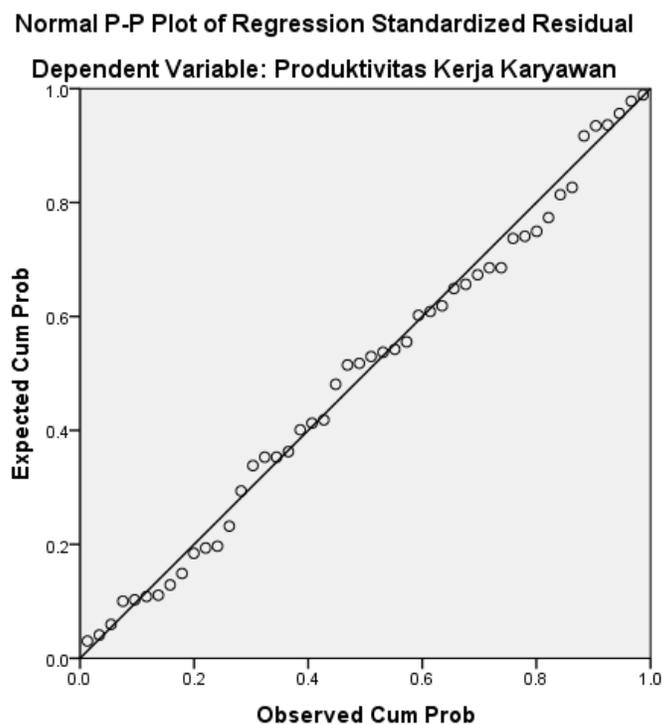
Gambar IV-1
Histogram untuk menguji normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Pada normalisasi data dengan normal *p*-plot, data variabel yang digunakan akan dinyatakan terdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik-titik residual tersebut berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

Gambar IV-2
Normal P_P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Dengan uji asumsi klasik statistik, multikolinieritas dapat dideteksi dari *output* SPSS pada tabel *coefficients* dan tabel *collinearity diagnostics*. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel IV-9.
Coefficients
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.173	.864		
Keselamatan Kerja	.229	.820	.991	1.009
Kesehatan Kerja	2.970	.005	.991	1.009

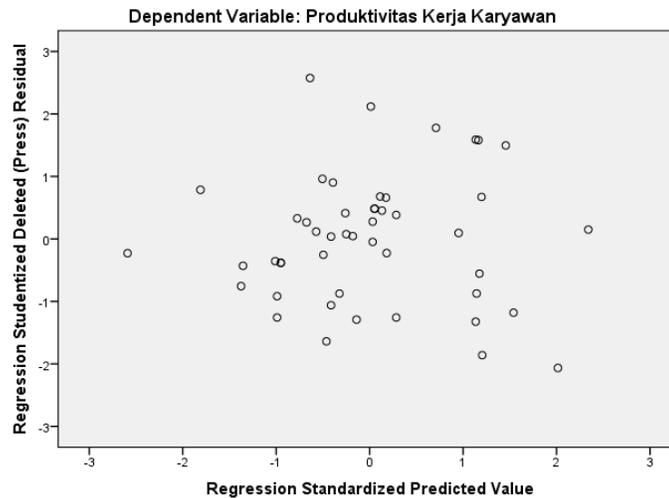
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Variabel keselamatan kerja dan kesehatan, memiliki nilai VIF sebesar 1,099 dan nilai *tolerance* sebesar 0,991 artinya kedua variabel terbebas dari multikolinieritas (karena tidak melebihi 10).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan kepriode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut.

Gambar IV-3.
Residuals Statistics Produktivitas Kerja Karyawan
 Scatterplot



Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. pada model regresi berganda tidak terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan bawah atau sekitar angka 0 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan gambar diatas data menyebar sehingga dapat dikatakan data tidak terdapat heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013, hal 96) menyatakan perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana

digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Pengujian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-10.
Hasil uji T
Coefficients^a

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.173	.864		
Keselamatan Kerja	.229	.820	.991	1.009
Kesehatan Kerja	2.970	.005	.991	1.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Untuk variabel keselamatan memiliki nilai *P-value* $0,820 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} 0,229 < t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti, keselamatan kerja dirasa karyawan belum cukup untuk mempengaruhi produktivitas kerja.

Variabel kesehatan kerja memiliki nilai *P-value* $0,005 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sedangkan $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a

diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kesehatan yang baik, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 48 - 3 = 45$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,20

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.897	2	378.949	4.410	.018 ^b
	Residual	3866.415	45	85.920		
	Total	4624.313	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.410 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian P-value $0,018 > 0,05$

artinya tidak signifikan. Maka H_a diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (keselamatan), X_2 (kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan), namun tidak signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat, namun tingkat pengaruhnya tidak terlalu tinggi atau dengan kata lain masih bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

6. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-12
 Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.405 ^a	.164	.127

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,405$ dan R^2 (R square) = 0,164. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Putra Harapan

Berjaya 16,4%, sedangkan sisanya (83,6%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini (seperti motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya).

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Harapan Berjaya sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara variabel keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel keselamatan memiliki nilai *P-value* $0,820 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} 0,229 < t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti, keselamatan kerja dirasa karyawan belum cukup untuk mempengaruhi produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sebagaimana teori yang disampaikan oleh Kasmir (2016, hal 266) yang menyatakan keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapatkan suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Disamping itu, Swasto (2011, hal 108) juga menyebutkan ada faktor yang

mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat kepada keselamatan kerja. Dan menurut Wirawan (2015, hal 543) menyebutkan keselamatan adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buyyairi dkk. (2014) yang menyimpulkan bahwa secara parsial keselamatan tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sehingga keselamatan kerja di perusahaan harus diperbaiki lagi dengan sistem perekrutan karyawan yang lebih baik, guna menjamin keselamatan kerja karyawannya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiharjo dkk. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado menyebutkan bahwa variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dkk. (2018) dengan judul penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, menyimpulkan hasil penelitian bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara menyebutkan secara parsial keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki nilai $P\text{-value}$ $0,005 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sedangkan t_{hitung} $2,970 > t_{tabel}$ $2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kesehatan yang baik, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Kasmir (2016, hal 266) yang menyatakan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja, artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Selanjutnya Husni (2009, hal 124) menyebutkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun keadaan sosial. Kemudian menurut Rivai (2013, hal 56) menyebutkan pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetic.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Budiharjo dkk. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado menyebutkan bahwa variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya penelitian penelitian

terdahulu yang dibahas oleh Wahyuni dkk. (2018) dengan judul penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, menyimpulkan hasil penelitian bahwa variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. Dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara menyebutkan secara parsial kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Harapan Berjaya, pada penelitian ini sudah jelas terbukti berpengaruh signifikan secara simultan. Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.410 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian P-value $0,018 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Maka H_0 diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (keselamatan), X_2 (kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan), namun tidak signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat, namun tingkat pengaruhnya tidak terlalu tinggi atau dengan kata lain masih bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

Sebagaimana teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2010, hal 99) yang menyebutkan produktivitas mempunyai ukuran yang relative yang ditampilkan oleh

daya produksi sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya yang ada. Selanjutnya menurut Ardana dkk. (2012, hal 270) dimana produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran dengan efisiensi penggunaan sumber masukan. Kemudian menurut Bangun (2012, hal 232) yang menyebutkan produktivitas memiliki berbagai manfaat yaitu evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dibahas oleh Wahyuni dkk. (2018) dengan judul penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, menyimpulkan hasil penelitian bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama memiliki terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara menyebutkan secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial untuk variabel variabel keselamatan memiliki nilai *P-value* 0,820 > 0,05 artinya tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} 0,229 < t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti, keselamatan kerja dirasa karyawan belum cukup untuk mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Sedangkan untuk variabel kesehatan kerja memiliki nilai *P-value* 0,005 < 0,05 yang artinya signifikan. Sedangkan $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 2,015$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kesehatan yang baik, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.410 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian *P-value* 0,018 > 0,05 artinya tidak signifikan. Maka H_a diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (keselamatan), X_2 (kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan), namun tidak signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat, namun tingkat pengaruhnya tidak terlalu tinggi atau dengan kata lain masih bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, yang artinya perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi kecelakaan yang mampu membahayakan dirinya dan akhirnya berdampak pada kelangsungan pekerjaan maupun citra perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan prosedur serta memberikan edukasi mengenai pentingnya K3 dalam bekerja. Karena dengan pemberian edukasi dan juga prosedur yang tegas, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih hati-hati.
2. Selanjutnya kesehatan kerja merupakan upaya menjaga karyawan agar memiliki kondisi jasmani dan rohani yang baik selama bekerja. Sejauh ini karyawan merasa, kesehatan merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena tubuh yang sehat, tentu akan menghasilkan energi positif yang akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai. Oleh sebab itu, perusahaan kiranya dapat memberikan reward dan juga fasilitas kepada karyawan agar merasa

diperhatikan perusahaan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

3. Dan yang terakhir, produktivitas kerja karyawan yang merupakan perbandingan dari keluaran (output) terhadap masukan (input) yang digunakan secara efisien. Produktivitas dapat dicapai jika input yang berasal dari perusahaan itu sendiri mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang ada di perusahaan. Agar sumber daya mampu bekerja secara optimal, perusahaan diharapkan mampu memberikan jaminan berupa keselamatan dan kesehatan dalam bekerja agar karyawan merasa dirinya terjamin sekalipun harus bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2011). *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I.K. and Mujiati. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busyairi, M. dan Tausuku. L.A.S, dan Ayu. O. (2012). “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Psychiatriche Praxis* 39(6):302–4.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budihardjo, Prasetyo H, Victor P. Lengkong, and Lucky O. H. Dotulong. 2017. “Pengaruh Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado.” *Jurnal EMBA*, 5(3):4145–54.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Davis, G.B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan Ke. Jakarta: Kencang Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Uptade PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedianto, B. (2014). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta).” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 10(1).
- Husni, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Jualiandi, Irfan dan Manurung. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Jualindi, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. cetakan ke. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi Dan K3 Kesehatan Kelamatan Kerja*. Bandung: PT.Remaja Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. cetakan ke. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, S. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. & Jackson J. (2011). *Manajemen Saumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R.W.,& Noe, R. (2010). *Human Resources Management*. Edisi ke 9. New Jersey: Prentice Hall.
- Muchdarsyah. S. (2010) . *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Mutiara S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila and Ariziki S. (2016). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate.” 8(1997):133–44.
- Priyanto, J. (2014). *Pemrograman Web*. Bandung: Informatika Bandung.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Indra N. (2013). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara Indra Novri Setiawan Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya , Kampus Ketintang Surabaya 60.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):553–64.
- Simanjuntak, P. (2009). *Gangguan Haid Dan Siklusnya*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bina Pustaka.
- Siswadi, Y. (2016). “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17(1):124–37.
- Sondang P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*

Dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Suma'mur, P.K. (2014). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan ke. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.

Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Tambunan, T. (2009). *UMKM Di Indonesia Dan Beberapa Isu Penting*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahyuni N. dan Bambang S. dan Wiwin H. (2018). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia." *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 12(1):99.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.