

**PENGARUH PENERAPAN K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN  
KERJA) DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN KARYAWAN PT. SINAR SOSRO  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : ZAIDATUL UMAMI SINAGA  
NPM : 1305160923  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 31 Oktober 2017, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ZAIDATUL UMAMI SINAGA  
N P M : 1305160923  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

**PANITIA UJIAN**

Dekan

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ZAI DATUL UMAMI SINAGA  
N P M : 1305160923  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

  
RINI ASTUTI, SE, MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ZAIDATUL UMAMI SINAGA  
NPM : 1305160923  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing." dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 30/09/2017  
Pembuat Pernyataan



ZAIDATUL UMAMI SINAGA

NB :

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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Z Aidatul Umami Sinaga  
NPM : 1305160923  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
15/10/2017	- Deskripsi karakteristik responden dijabarkan	/	
17/10/2017	- Hasil Angket	/	
18/10/2017	- Hasil Penelitian Uji t dijelaskan Uji f dijelaskan	/	
20/10/2017	- Pembahasan dijelaskan hasil penelitian + teori penelitian sebelumnya	/	
23/10/2017	- Abstrak - Daftar isi, tabel gambar, daftar pustaka	/	
25/10/2017		/	

Pembimbing Skripsi

**RINI ASTUTI, SE,MM**

Medan, Oktober 2017

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



**HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**

## ABSTRAK

**Zaidatul Umami Sinaga, NPM 1305160923. Pengaruh Penerapan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Skripsi. 2017**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Sampel yang diambil berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM *Statistical SPSS 22*.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,023 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh nilai t-hitung  $5,723 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan F hitung  $22,349 > F\text{ tabel } 3,15$  dan mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Nilai Koefisien determinasi sebesar 65,7%, menunjukkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan sebesar 65,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

***Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Agus Bambang dan Ibunda Rosmidar yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini serta kepada kakak dan abang, Zaniar Sinaga, Azwani Sinaga, Hamzah Fansyuri Sinaga, Sofwan Sauri Sinaga yang ikut memberikan motivasinya dalam perjuangan sang penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si.,, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, S.E, MM., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
9. Teman terkasih Arief Irfansyah Nasution, yang selalu memberikan semangat dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Delima Tussakhdiah, Dinda Amalia Suraya, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal'Aalamiin.



*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Oktober 2017

penulis

**Z Aidatul Umami Sinaga**  
**1305160923**

## DAFTAR ISI

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9

**BAB II        LANDASAN TEORITIS**

A. Uraian Teori .....	11
1. Produktivitas Kerja .....	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	12
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	14
d. Tujuan Produktivitas Kerja .....	15
1. Kesehatan Kerja .....	15
a. Pengertian Kesehatan Kerja .....	16
b. Tujuan Kesehatan Kerja.....	17
2. Keselamatan Kerja .....	18

a.	Pengertian Keselamatan Kerja .....	18
b.	Tujuan Keselamatan Kerja.....	20
2.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	20
a.	Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	20
b.	Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	23
c.	Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	24
d.	Faktor-faktor Kecelakaan Kerja .....	25
e.	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	26
3.	Motivasi Kerja .....	27
a.	Pengertian Motivasi Kerja .....	27
b.	Indikator Motivasi Kerja.....	28
c.	Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja .....	29
d.	Tujuan Motivasi Kerja .....	30
B.	Kerangka Konseptual.....	31
C.	Hipotesis.....	35
<b>BAB III      METODOLOGI PENELITIAN</b>		
A.	Jenis Penelitian .....	36
B.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	37
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
D.	Populasi dan Sampel.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
F.	Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB 1V :    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		



A. Deskripsi Data .....	56
1. Identitas Responden .....	56
2. Analisis Variabel Penelitian .....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas .....	62
b. Uji Multikolinieritas .....	63
c. Uji Heterokedastisitas .....	64
4. Regresi Linier Berganda .....	66
5. Pengujian Hipotesis .....	67
a. Uji T (Uji Parsial) .....	67
b. Uji F (Uji Silmultan).....	70
6. Uji Koefisien determinasi .....	71
B. Pembahasan.....	72
<b>BAB V :     KESEIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya, perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti tenaga kerja, modal, material dan mesin. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih, serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) produktivitas merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Sumber daya manusia sebagai karyawan yang tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatann Kerja sewaktu bekerja.

Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung kerja, serta tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja akan berakibat kematian. Karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, sehingga akan mengalami penurunan tingkat produktifitas kerja. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Menurut Wibowo (2007) kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan (Okky, 2011:96). Menurut Dewi Mutmainah (2004) ada pengaruh yang signifikan dari Jaminan Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja. Dan Noor Eva (2004) menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

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 dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudayakan dikalangan pekeja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 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 K3 secara baik dan benar.

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi minuman dalam kemasan. Dalam kegiatan memproduksi minuman perusahaan ini menggunakan alat produksi mesin dan peralatan lainnya. Mesin dan peralatan yang digunakan dalam memproduksi juga memiliki resiko dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja jika tidak dipergunakan secara tepat sesuai

prosedur, kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja perusahaan. Hubungan kerja disini dimaksudkan adalah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh pekerja atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat mendatangkan bahaya kecelakaan, antara lain adalah mesin dan cara pengolahan, keadaan tempat kerja, lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut data terjadinya kecelakaan kerja pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

**Tabel I.1**

**Data Kecelakaan Kerja Tahun 2015 Pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa**

No	Nama	Dep	Jabatan	Tanggal	Masa Perawatan		Lama Perawatan	Ket.
					Mulai	Selesai		
1	Hendra Syahputra	QC	Spv QC	31 Jan 2015	31 Jan	30 Mar	90 hari	Kaki kanan patah dan tangan kiri patah
2	Dedi.S	PM	Selektor Produksi	12 Feb 2015	12 feb	20 Mar	8 hari	Tangan dan kaki luka
3	Irwansyah	AC C	ADM	21 Mar 2015	21 Mar	22 Mar	1 hari	Lutut kiri luka
4	Ilham Gus	QC	Operator	27 Mar 2015	27 Mar	28 Mar	1 hari	Tangan kanan robek
5	Riki Suardi	PM	Produksi	13 April 2015	13 Apr	15 April	2 hari	Kaki dan tangan luka/lecet
6	Juherman	PM	Ass. Operator	04 Mei 2015	4 Mei	16 Mei	2 hari	Kaki kanan luka bakar
7	Mardalena	PG A	Adm. Umum	06 Juni 2015	06 Jun	07 Jun	1 hari	Kaki kanan nyeri
8	Hengki Suwito	PM	Ass. Operator	22 Mei 2015	22 Mei	24 Mei	2 hari	Luka pelipis kanan
9	Susi. T	AC C	Kasir	01 Juni 2015	01 Jun	15 Jun	14 hari	Luka lecet wajah
10	Lukman S	PM	Tukang	05 Juni 2015	05 Jun	11 Jun	6 hari	Pinggang nyeri akibat keseleo
11	Yuliansyah	PM	Cleaner	24 Juli 2015	24 Juli	25 Juli	1 hari	Lutut kanan luka
12	Joko Susanto	PM	Cleaner	30 Juli 2015	30 Juli	31 Juli	1 hari	Tangan dan kaki luka
13	Adrian.S	PB/PI	Pengawas Gudang	17 Agt 2015	17 Agt	23 Agt	6 hari	Bahu kiri terkilir
14	Ridwan	PG	Adm.	28 Agt 2015	28 Agt	31 Agt	4 hari	Tangan kiri dan

	Marpaung	A	Koperasi					kanan lecet
15	Ramadhani Munthe	ACC	Adm. Accounting	16 Okt 2015	16 Okt	17 Okt	1 hari	Luka lecet kaki kanan

Tabel I.2

## Data Kecelakaan Kerja Tahun 2016 Pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa

No	Nama	Dep	Jabatan	Tanggal	Masa Perawatan		Lama Perawatan	Ket.
					Mulai	Selesai		
1	Eko Cahyadi	PB/PI	Pengawas Gudang	15 Jan 2016	15 Jan	17 Jan	2 hari	Luka Punggung dan Pinggang
2	Wahyudi (A)	PM	Ass. Operator	02 Feb 2016	02 Jan	04 Jan	2 hari	Tangan dan kaki luka
3	Nurmawan	PM	Operator	24 Mar 2016	24 Mar	28 Mar	4 hari	Kaki kiri luka bakar
4	Bambang Lesmana	PM	Selektor Produksi	10 Apr 2016	10 Apr	11 Apr	1 hari	Kaki kanan luka
5	Edward Lubis	QC	Analyst	19 Apr 2016	19 Apr	21 Apr	2 hari	Tangan kiri robek
6	Dedi Sarwoto	PM	Selektor Produksi	08 Juni 2016	08 Jun	10 Jun	2 hari	Kaki kanan patah
7	Irfansyah Putra	PM	Ass. Operator	25 Jun 2016	25 Jun	27 Jun	2 hari	Tangan dan kaki luka
8	Khairuddin	PM	Ass. Mekanik	02 Jul 2016	02 Jul	07 Jul	5 hari	Kaki kiri patah
9	M. Budi Setiawan	QC	Operator	12 Juli 2016	12 Jul	14 Jul	2 hari	Lutut kanan luka
10	M. Arfan Lubis	PB/PI	Adm. Gudang	03 Agt 2016	03 Agt	07 Agt	4 hari	Kaki kanan terkilir
11	Budi Syahputra	PB/BI	Selektor Gudang	14 Agt 2016	14 Agt	15 Agt	1 hari	Lutut kanan luka
12	Ashadi Yamin	PM	Selektor Produksi	01 Okt 2016	01 Okt	02 Okt	1 hari	Tangan dan kaki luka
13	Eko Sudrajat	PGA	Anggota Satpam	22 Okt 2016	22 Okt	27 Okt	5 hari	Tangan kiri terkilir

Menurut data kecelakaan kerja PT Sinar Sosro, kecelakaan kerja pada PT Sinar Sosro sebagian besar terjadi pada saat proses produksi. Penyebab utama kecelakaan kerja tersebut adalah kelalaian pekerja atau karyawan itu sendiri. PT Sinar Sosro telah menetapkan SOP (*Standart operating Procedure*) dan menyediakan fasilitas kerja.



Fenomena yang berkaitan dengan motivasi masih menurunnya tingkat produktivitas karyawan dikarenakan kurangnya semangat dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan seperti pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi atau insentif pada karyawan yang bekerja hingga melebihi jam operasional perusahaan. Permasalahan lainnya adalah penurunan rencana realisasi produksi hal ini dikarenakan semangat karyawan yang menurun dan sebagian karyawan yang belum memiliki acuan atau termotivasi melalui pimpinan. Dengan adanya kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi produktivitas masing-masing karyawan. Motivasi sebagai faktor psikologis dapat menjadi dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dengan motivasi karyawan akan termotivasi semangat yang tinggi dan meningkatkan produktivitas karyawan, biasanya orang yang termotivasi memiliki sikap semangat dan tidak mudah bosan. Motivasi pada PT. Sinar Soosro dilakukan melalui arahan, teguran, pujian dan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Menurut Suwatno (2008: 156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan

waktu tertentu dalam proses kerja. Permasalahan yang berkaitan pada produktivitas. Ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan. Hasil produksi karyawan jika dibandingkan dengan rencana realisasi tahunan pada PT Sinar Sosro mengalami penurunan atau tidak tercapai. Ketepatan waktu produktivitas yang tidak sesuai dengan rencana realisasi berhubungan dengan keterampilan karyawan. Jika karyawan tidak mengevaluasi pemahaman dan keterampilan maka rencana realisasi produksi juga kemungkinan besar tidak akan tercapai.

Berikut ini adalah data hasil produksi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

**Tabel 1.3 Jumlah Rencana dan Realisasi Hasil Produksi PT. Sinar Sosro Tahun 2016**

BULAN	Teh Botol Sosro		
	Rencana Produksi (Botol)	Realisasi Produksi (Botol)	Persentase Pencapaian (%)
Januari	342.216	351.936	100%
Februari	385.434	256.189	66,47%
Maret	385.434	402.093	100%
April	336.924	344.972	100%
Mei	432.122	349.914	80,97%
Juni	377.496	315.666	83,62%
<b>SEMESTER I</b>	<b>2.259.626</b>	<b>2.020.770</b>	<b>89,42%</b>
Juli	377.105	400.017	100%
Agustus	371.322	367.007	98,83%
September	387.198	312.111	80,60%
Oktober	323.629	282.793	87,36%
November	301.644	254.026	84,20%
Desember	301.644	245.182	81,28%
<b>SEMESTER II</b>	<b>2.062.607</b>	<b>1.861.136</b>	<b>90,23%</b>
<b>TAHUN 2016</b>	<b>4.322.233</b>	<b>3.881.906</b>	<b>89,81%</b>

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).
2. Kurangnya motivasi sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan karena melakukan pekerjaan yang monoton sehingga karyawan kurang produktif dalam bekerja.
3. Masih adanya kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada saat proses produksi.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menyederhanakan permasalahan agar nantinya masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka peneliti memberikan batasan masalah pada K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan pada bagian pengolahan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?

- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?
- c. Apakah penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian engolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Program K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) pada Bagian pengolahan PT Sinar Sosro tanjung Morawa Medan.
- b. Untuk mempelajari dan menganalisis bagaimana pelaksanaan program Motivasi pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan
- c. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Penerapan Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan kerja) dan Motivasi secara bersama terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Manfaat Praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Operasional/Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini diantaranya :

1) Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi karyawan dibagian pengolahan mengenai Penerapan Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan) dan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan) dan Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan) dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

##### **A. Uraian Teori**

###### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a) Pengertian Produktivitas Kerja**

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena peralatan produksi, teknologi serta sistem manajemen pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Sejak awal perkembangan sampai sekarang, banyak ahli yang mengemukakan defnisi yang berbeda-beda namun pada dasarnya mempunyai prinsip yang sama.

Menurut Ravianto (2002:102) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Mathis dan Jackson (2002: 82) menyatakan “Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.”

Menurut Mulyadi (2001:467) produktivitas kerja diukur dalam bentuk Ration Formula untuk menghitung produktivitas kerja adalah :

$$\text{Ratio Produktivitas Kerja} = \frac{(\text{Output} \times \text{Standard Time})}{\text{Jumlah Tenaga Kerja} \times \text{Waktu Kerja}}$$

### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap Kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shit work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles)
- d. Menajemen produktivitas yaitu “manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas



- e. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Sangat erat hubungan antara sikap atau perilaku dengan kebiasaan. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan karyawan baik maka perilaku karyawan juga akan baik. Dengan kondisi karyawan seperti itu, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

Pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran parsial. Pengukuran Produktivitas untuk seluruh masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas total.

### **c) Indikator Produktivitas Karyawan**

Seperti dijelaskan Simamora ( 2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Ketepatan waktu.

Indikator dari produktivitas kerja menurut Sulistyani dan Rosida (2003:248) adalah :

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar pencapaian produktivitas. Pengetahuan atau daya pikir menjadi suatu kontribusi dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan dengan pengetahuan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu memberikan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan (skills)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Jika karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.

3. Kemampuan (abilities)

Kemampuan merupakan kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika pengetahuan dan keterampilan tinggi maka abilities juga akan tinggi.

4. sikap (attitude) dan kebiasaan (behavior)

**d) Tujuan Penilaian Produktivitas Kerja**

Tujuan dari Penilaian Produktivitas Kerja Menurut Muchdarsyah Sinungan (200: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akurataninformal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

## **2. Kesehatan Kerja**

### **a) Pengertian Kesehatan Kerjs**

Kesehatan merupakan aset penting bagi diri, oleh sebab itu seseorang dikatakan sejahtera jika orang tersebut sehat. Kesehatan berasal dari bahasa Inggris 'health' yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai maksud sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera (well-being).

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaa kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Husni, 2005:140)

Menurut Mangkunegara (2011:161) Kesehatan Kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Selain itu Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002).

Kesehatan kerja diperguruan adalah 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 (Muhammad Sabir, 2009). Rory Erickson (2009) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja atau penyakit umum.

Dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif misalnya menjadi jarang absen atau mangkir kerja. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, lingkungan kerja (misalnya suhu dan kelembapan), dan lainnya perlu dihilangkan atau diperkecil semaksimal mungkin. Fungsional lini wajib memelihara kondisi kerja yang aman sesuai dengan ketentuan pabrik dan pemrosesan yang baik. Teknik pencegahan

yang harus didekati yaitu aspek perangkat keras (peralatan, perlengkapan, mesin dan tata letak) serta aspek perangkat lunak (manusia dan segala unsur berkaitan).

#### **b) Tujuan Kesehatan Kerja**

Dalam aneka pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain akan diuraikan pentingnya perencanaan kerja yang tepat, pakaian kerja yang tepat, penggunaan alat perlindungan diri, pengaturan warna, tanda-tanda petunjuk, label-label, pengaturan pertukaran udara dan suhu serta usaha-usaha terhadap kebisingan.” ”Menurut *Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993*, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai ; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.”

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Manullang (2000:87) adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik dan mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

### **3. Keselamatan Kerja**

#### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan Kerja merupakan aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan juga masyarakat pada umumnya. Keselamatan kerja berhubungan dengan tempat, proses produksi dan distribusi, baik barang mau pun jasa.

Menurut Suma'mur (2001:104) Keselamatan Kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Menurut Ernawati (2009), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan juga masyarakat pada umumnya.

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan Kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi

umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Muhammad Sabir (2009) mendefinisikan, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Kecelakaan merupakan suatu hal yang tidak dapat diprediksi namun dapat diantisipasi. Oleh sebab itu karyawan harus tetap berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan.

#### **b. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

- 1) **Pengurangan Absentisme.** Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.



- 2) **Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.** Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan.

#### **4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

##### **a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dana atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas Kerja serta menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

Kesehatan dan Keselamatan harus dimiliki oleh setiap individu karyawan sehingga karyawan tersebut menyadari pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi dirinya ataupun perusahaan. Kesehatan merupakan kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental sedangkan keselamatan Kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja.

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut keilmuan adalah semua Ilmu dan Penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

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

Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja.

Upaya yang harus dilakukan sebagai solusi untuk mencapai pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara, 2002:169

- 1) Mempersiapkan dan menyediakan sarana dan prasarana yang dapat melindungi, tetapi tidak hanya mengubah bentuk, proses atau spesifikasi. Perubahan-perubahan tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan bahaya yang bisa terjadi diluar kemampuan.
- 2) Menghilangkan pusat utama yang mengakibatkan bahaya melalui rancangan dan rekayasa pengelolaan dengan memastikan bahwa misalnya zat racun yang berbahaya tersebut tidak mencemari para pekerja.

- 3) Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga para pekerja tidak berhubungan dengan mereka yang harus diisolasi, walaupun berhubungan harus menggunakan alat tertentu sebagai pencegahan.
- 4) Mengubah proses dan metode kerja atau mengganti bahan-bahan untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik atau dapat menghilangkan risiko dari bahaya yang kemungkinan bisa berpengaruh.
- 5) Mengadakan pelatihan para pekerja untuk mencegah risiko dengan membatasi bahaya atau risiko dengan memakai alat keselamatan kerja yang tersedia.
- 6) Adakan pengawasan secara teratur untuk dapat memastikan bahwa faktor-faktor yang dapat membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat terdeteksi setiap saat.
- 7) Memelihara kantor dan peralatannya sedemikian rupa untuk kemungkinan timbulnya bahaya bagi lingkungan kerja maupun pada pekerjanya.
- 8) Mengadakan cek kesehatan secara teratur bagi karyawan dan pekerja atau pegawai sebagai pencegahan.

#### **b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah memberi perlindungan kepada karyawan, yang merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatan dan kesehatannya (Simanjuntak, 2011:170).

Menurut Mangkunegara (2011:162) perumusan tujuan kesehatan dan keselamatan kerja dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

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

### **c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Alat-alat perlindungan kerja
- 2) Ruang kerja yang aman
- 3) Penggunaan peralatan kerja
- 4) Ruang kerja yang sehat
- 5) Penerangan di ruang kerja

Menurut Rober L.Mathis dan John H Jackson (2009:487). Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana kesejahteraan fisik karyawan dilindungi sedangkan kesehatan kerja merupakan keadaan umum dari kesejahteraan fisik,mental dan emosional para karyawan dimana mereka bekerja.

Indikator K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Robert L.Mathis adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja,
  - 1) Pemberian peraturan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan kepada karyawan.
  - 2) Adanya pemberian perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dari pimpinan.
  - 3) Adanya pemberian ganti rugi oleh perusahaan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.
- b. Komitmen dan budaya keselamatan organisasi
  - 1) Adanya pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan kesehatan dan keselamatan kerja.
  - 2) Adanya fasilitas pendukung kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai.
  - 3) Terjalinnnya kerjasama antara perusahaan dan karyawan mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Komite-komite keselamatan
  - 1) Peranan komite keselamatan kerja dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan.

- 2) Peninjauan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh komite.
  - 3) Pemberian masukan/saran mengenai program K# yang diterapkan di perusahaan.
- d. Pelatihan keselamatan dan komunikasi
- 1) Adanya pembinaan/pelatihan karyawan mengenai K3.
  - 2) Komunikasi yang efektif.
- e. Motivasi keselamatan karyawan dan insentif.
- 1) Pemberian program motivasi oleh perusahaan.
  - 2) Adanya pemberian insentif.
- f. Inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi
- 1) Adanya pengawasan kerja.
  - 2) Adanya pemeriksaan peralatan dan kelengkapan kerja.
  - 3) Adanya evaluasi kecelakaan.

#### **d. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Dalam melaksanakan program kesehatan kerja, strategi kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya kesehatan yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stress) kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya terhadap kondisi fisik manusia, pikiran, dan sikap tingkah laku para karyawan.

Program Kesehatan Kerja menurut Husnan (2002:263) yakni :

- 1) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- 2) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (key personal) secara periodik.
- 3) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- 4) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup
- 5) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- 6) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

**e. Faktor-faktor Kecelakaan Kerja**

Ada empat faktor penyebab kecelakaan kerja (Husni, 2005:136) yakni:

- 1) Faktor manusianya yaitu, kurangnya keterampilan atau pengetahuan tentang industri dan kesalahan penempatan tenaga kerja.
- 2) Faktor material atau peralatannya, yaitu Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, dibuat dengan bahan lain yang lebih murah sehingga menyebabkan kecelakaan kerja.
- 3) Faktor sumber bahaya, yaitu metode kerja yang salah, sikap kerja yang teledor serta tidak memakai alat pelindung diri.



## **5. Motivasi**

### **1) Pengertian Motivasi**

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Manulang (1982 : 76) mengatakan “Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut As’Ad (1995 : 45) Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Sarwoto (1983 : 135) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.” Sarwoto (1983:135)

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## **2) Tujuan Motivasi**

Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

Dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya

## **3) Indikator Motivasi**

Menurut Maslow, dalam Robbins, 2006, yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

#### **4) Teori-Teori Tentang Motivasi**

##### **a. Teori Maslow**

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hierarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- 3) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs)
- 4) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
- 5) Kebutuhan akan perasaan dihormati
- 6) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
- 7) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- 8) Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- 9) Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. *Koontz, (1990:121)*

#### **b. Teori Dua Faktor Herzberg**

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). *Koontz, (1990:123)*

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Penerapan Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X1)**

Sumber daya manusia merupakan sumber utama perusahaan dalam menjalankan proses produksinya dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tersebut akan terhambat produktivitasnya jika memiliki kendala Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang tidak terjamin. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan melalui pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

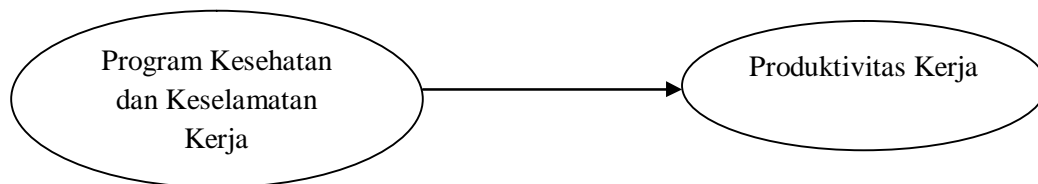
Banyak elemen-elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja agar program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam perusahaan berjalan efektif.

Kecelakaan dan penyakit kerja, akan menimbulkan suasana yang tidak aman dan kekhawatiran dalam bekerja, dengan suasana tersebut tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Manusia bekerja pada umumnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika semakin giat seseorang bekerja maka produktivitasnya juga akan naik. Oleh karena itu perusahaan harus dapat lebih mengerti akan kebutuhan karyawannya, karena tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Jika karyawan merasa terjamin akan Kesehatan dan Keselamatannya akan terjamin

pula produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan. Sedarmayanti (2000:84) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan seluruh kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada padanya untuk melakukan hasil yang terbaik, dan hal tersebut tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan”.

Dari kerangka berpikir diatas, terlihat jelas bahwa semakin efektif penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula produktifitas kerja yang dapat dicapai.



**Gambar II.1 Gambar Paradigma Penelitian**

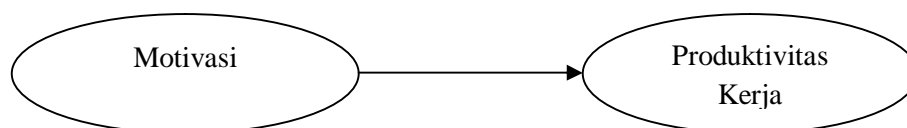
## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X2)**

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Produktivitas kerja adalah perlindungan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, sedangkan peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, Kusriyanto (2000:1)

Perusahaan selalu menghadapi persaingan dalam produktivitas sumber daya manusianya, oleh karena itu karyawan harus meningkatkan produktivitasnya dengan optimal dan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi pula.

Hasil penelitian Kartika Alimuddin (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

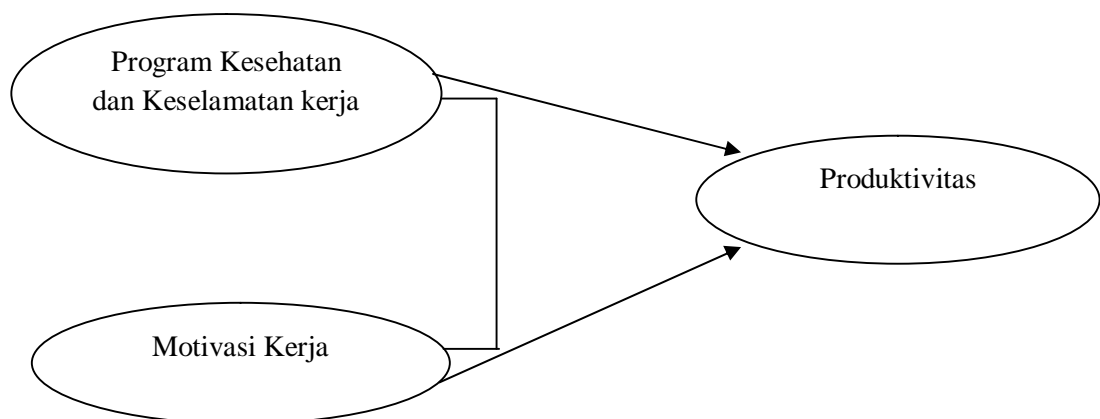


**Gambar II.2 Gambar Paradigma Penelitian**

### 3. Pengaruh Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Khaerunnisa Dian (2014) , diketahui bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori efektif, dan motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja. Dan hasil penelitian Mustajaluddin (2005) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan teori, pendapat maupun penelitian terdahulu tentang K3(kesehatan dan keselamatan kerja) dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diperjelas melalui variabel penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja seperti gambar dibawah ini:



**Gambar II.3 Gambar Paradigma Penelitian**



### **C. Hipotesis**

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Penerapan Program kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.
2. Penerapan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.
3. Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor, 1975 dalam Lexy J. Moleong, 2007). Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pada penelitian kuantitatif biasanya lebih menekankan kepada cara pikir yang lebih positif yang bertitik tolak dari fakta sosial yang ditarik dari realitas objektif di samping asumsi teoritis lainnya, sedangkan penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian (Asyraf Darwis, 2009). Proses observasi dan wawancara mendalam bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan.

## **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel bebas dalam penelitian adalah program kesehatan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi Operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Definisi operasional dari variabel-variabel di atas adalah :

#### **a) Variabel kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)**

Perlindungan terhadap kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi serta kesejahteraan fisik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya adalah perhatian perusahaan terhadap aspek Kesehatan dan Keselamatan Karyawan, kelengkapan fasilitas kesehatan, jam kerja, beban kerja, kelengkapan alat pelindung, sanksi untuk pelanggaran keselamatan, asuransi kesehatan, dan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan. Menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) indikator-indikator tersebut harus menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan

karyawannya. Indikator tersebut menurut Sama'mur (2005 : 7) adalah sebagai berikut :

**Tabel III-1**  
**Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

No	Indikator
1	Alat-alat perindung kerja
2	Ruang kerja yang aman
3	Penggunaan peralatan kerja
4	Ruang kerja yang sehat
5	Penerangan diruang kerja

b) Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” Menurut definisi tersebut dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Membentuk Keahlian
5	Membentuk Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban

8	Tujuan
---	--------

c) Produktivitas Kerja (Y)

Kekuatan dan Kemampuan masing-masing karyawan dalam menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan waktu seefektif mungkin.

Indikatornya adalah tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro yang terletak di Jalan Raya Medan Tanjung Morawa Km.14,5 Deli Serdang. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli sampai dengan September 2017.

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Jul 2017				Agt 2017				Sep 2017				Okt 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■	■												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■							
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1) Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono), 2005 :72). Populasi dari sampel ini adalah seluruh karyawan pada bagian Production dan Maintenance PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan yang berjumlah 162 orang.

### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2003:73-81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling (teknik sampling bersrta). Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat bagian harus proporsional sesuai dengan populasi.

Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menentukan sampel (Sugiyono,2003:81-82).

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

Slovin (Umar, 2003)

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel ke-i

$N_i$  = Jumlah populasi ke-i

$N$  = Jumlah total populasi

$n$  = jumlah sampel total yang diinginkan.

Maka jumlah sampel dari populasi yang diketahui dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{165}{1+165 (0.1)^2}$$

$$= 62$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, dengan jumlah populasi sebanyak 165 dan taraf signifikansi sebesar 10% atau 0,1, maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 62,2 atau 62 sampel.

**Tabel III-3**

**Bagian Divisi PT Sinar Sosro Tanjung Morawa**

No	Departemen Production & Maintenance	Banyak Orang	Sampel
1	Operator Produksi	45	15
2	Ass Operator Produksi	24	9
3	Operator Forklift	9	6
4	Petugas Sortir Botol	10	8
5	Cleaner Produksi	42	13
6	Selektor Produksi	35	11
<b>Jumlah</b>		<b>165</b>	<b>62</b>

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2010:137). Dalam penelitian ini pengumpulan data primer yaitu dengan:

a. Interview (wawancara)

Wawancara menurut Moelong dalam Hardiansyah (2010:118) merupakan percakapan yang dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee). Peneliti melakukan wawancara pra penelitian terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang terjadi di Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Selatan.

b. Kuesioner



Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesar lah yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (skala Likert). Variabel kualitas yang berkaitan diberikan penilaian sebagai berikut (Ghozali, 2013:47) :

**Tabel III-4 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert digunakan karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut (Sidik dan Muis, 2009:172) skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan kriteria jawaban seperti tabel III-2 di atas.

#### **F. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

### 1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:52). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono, 2003:81-82)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$X$  = skor per item pertanyaan

$Y$  = skor total

Ketentuan apakah suatu butir instrumen Valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel penelitian :

**Tabel III-5**  
**Hasil Uji Validitas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,733	0,250	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,646		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,623		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,663		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,547		Valid

Sumber : Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 5 dengan nilai  $r_{hitung} > 0,250$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,745	0,250	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,721		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,731		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,724		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,340		Valid

Sumber : Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 5 dengan nilai  $r$  hitung  $> 0,250$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)**

No	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,728	0,250	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,734		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,623		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,520		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,606		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,706		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,310		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,398		Valid

Sumber : Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai  $r$  hitung  $> 0,250$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Prduktivitas (Y) dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto (Juliandi, 2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^{b2}$  = Jumlah varian butir

$\sigma^{12}$  = Varian total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Umumnya, nilai *cronbach alpha* yang digunakan adalah sebesar 0,60 dan hasilnya seperti yang ditunjukkan pada table berikut ini :

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
K3 ( $X_1$ )	0,643 (Positif)	Reliabel
MotivasiKerja ( $X_2$ )	0,667 (Positif)	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,712 (Positif)	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

### G. Teknik Analisis Data

Menurut Patton (1980) dalam Lexy J. Moleong (2007), teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, kemudian mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran

yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian. Bogdan dan Tylor (1975) dalam Lexy J. Moleong (2007), mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merincusaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada temadan hipotesis kerja itu. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankanmaksud dan tujuan analisis data.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya.

Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijagasehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantivedengan menggunakan metode tertentu (Lexy J. Moleong, 2007).

### **1) Regresi Linear Berganda**

Persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda, Santoso (2012: 164) bahwa pada uji t, uji z, dan uji f pada suatu model regresi ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, yakni populasi-populasi yang akan diuji berdistribusi normal, varians dari populasi-populasi tersebut adalah sama, dan sample tidak berhubungan satu dengan yang lainnya. Uji asumsi klasik yang bisa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan auto korelasi.

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antra variabel  $X_1$  (Disiplin kerja),  $X_2$  (Budaya organisasi) dan  $Y$  (Kinerja Pegawai). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

(Sugiyono,2012:258)

Keterangan :

$Y$  = Variabel Kinerja pegawai

$a$  = Bilangan konstan atau nilai tetap

$X_1$  = Variabel Disiplin kerja

$X_2$  = Variabel Budaya organisasi

$b_1$  = Pengaruh  $x_1$  terhadap  $y$  jika  $x_2$  konstan

$b_2$  = Pengaruh  $x_2$  terhadap  $y$  jika  $x_1$  konstan

$\epsilon$  = Standar Error

## 2) Uji Normalitas

Menurut Susanto (2012: 230) pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Susanto (2012: 230) mengemukakan bahwa deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3) Uji Multikolinieritas**

Model regresi yang baik adalah model dengan semua variabel independennya tidak berhubungan erat satu sama lain. Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Santoso (2012: 230).

Uji ini dilakukan dengan mendeteksi adanya multiko, yaitu dengan melihat besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, dan besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan benar multiko apabila memiliki nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati jika dilihat dari besaran korelasi antar-variabel independent, maka koefisien korelasi antar-variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5).



Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas. Nilai VIF dihitung dengan rumus:

$$\text{VIF} = \frac{1}{\text{tolerance}}$$

#### 4) Uji Homoskedaritas

Suatu model regresi dikatakan baik jika terjadi homoskedastisitas. Uji homoskedaritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi. Terjadi ketidaksamaan varians pada variabel (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Homoskedaritas disebut jika varians dari residual dari satu pengamatan lain tetap, maka disebut, dan jika varians berbeda, disebut sebagai heterokedastisitas. Santoso (2012: 240).

Deteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dari sumbu Y adalah residual yang telah di-*studentised*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas.

#### 5) Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Santoso (2012: 241). Besaran Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi. Santoso (2012: 243) menyatakan

bahwa panduan mengenai angka  $D - W$  secara umum bisa diambil patokan sebagai berikut :

- a) Angka  $D - W$  di bawah  $- 2$  maka terdapat autokorelasi positif
- b) Angka  $D - W$  sampai  $+ 2$  tidak terdapat autokorelasi
- c) Angka  $D - W$  diatas  $+ 2$  maka terdapat autokorelasi negatif

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ ).

### a. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh penerapan program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db)  $= n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah  $F_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

- 3) Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono,2010 : 257)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sample

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) = Derajat Kebebasan

- 4) Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel} \rightarrow H_1$  diterima (signifikan)

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} \rightarrow H_1$  ditolak (tidak signifikan)

#### **b. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)**

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012:250)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

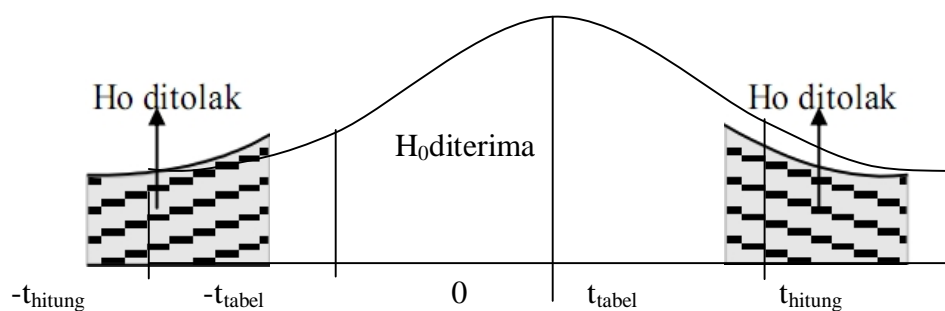
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima



Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- a)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja karyawan

- b)  $H_0 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja karyawan
- c)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
- d)  $H_0 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal 277)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 5 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja, variabel  $X_2$  adalah Motivasi Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Produktivitas. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 62 orang Karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja) maupun variabel terikat (Produktivitas).

## 1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebanyak 62 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

**Tabel IV-2**

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 orang	68%
2	Perempuan	20 orang	22%
Jumlah		62 orang	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 42 orang (68%). Karena sewaktu menyebarkan angket, mayoritas yang dijumpai peneliti adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV-3**

### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	12 orang	19%
2	26 - 40 Tahun	46 orang	74%

3	> 40 tahun	4 orang	7%
Jumlah		62	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 46 orang (74%). Pada usia antara  $\leq 25$  tahun yaitu sebanyak 12 orang (19%) dan usia  $> 40$  tahun yaitu sebanyak 4 orang (7%).

**Tabel IV-4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	12 orang	19%
2	Diploma	31 orang	50%
3	Sarjana	19 orang	31%
Jumlah		62	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Diploma yaitu sebanyak 31 orang (50%). Meskipun demikian pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 12 orang (19%) dan Sarjana berjumlah 19 orang (31%).

## **2. Analisis Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor



jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV-5**

**Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)**

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	50,00	25	40,32	6	9,68	0	0	0	0	62	100
2	17	27,42	41	66,13	4	6,45	0	0	0	0	62	100
3	24	38,71	31	50,00	7	11,29	0	0	0	0	62	100
4	16	25,81	42	67,74	4	6,45	0	0	0	0	62	100
5	21	33,87	38	61,29	3	4,84	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang APD sudah sesuai dengan standar keamanan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50% .
- b. Jawaban responden Ruang kerja sudah dapat dikategorikan aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,13%.
- c. Jawaban responden tentang Peralatan yang digunakan sudah sesuai dengan standar kemanan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- d. Jawaban responden tentang Ruang kerja jauh dari sarang penyakit, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,74%.

- e. Jawaban responden tentang Fasilitas penerangan ruang kerja baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,29%.

**Tabel IV-6**

**Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)**

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	27,42	34	54,84	11	17,74	0	0	0	0	62	100
2	25	40,32	26	41,94	11	17,74	0	0	0	0	62	100
3	18	29,03	39	62,90	5	8,06	0	0	0	0	62	100
4	21	33,87	33	53,23	8	12,90	0	0	0	0	62	100
5	22	35,48	35	56,45	5	8,06	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,84% .
- b. Jawaban responden tentang Saya diberi jaminan sosial tenaga kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,94%.
- c. Jawaban responden tentang Saya berbaur sesama karyawan maupun atasan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,90%.

- d. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,23%.
- e. Jawaban responden tentang Saya memiliki dorongan untuk mencapai posisi yang diinginkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,45%.

**Tabel IV-7**

**Skor Angket untuk Variabel Y (Produktivitas)**

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	40,32	31	50,00	6	9,68	0	0	0	0	62	100
2	28	45,16	28	45,16	6	9,68	0	0	0	0	62	100
3	27	43,55	28	45,16	7	11,29	0	0	0	0	62	100
4	25	40,32	26	41,94	11	17,74	0	0	0	0	62	100
5	22	35,48	40	64,52	0	0,0%	0	0	0	0	62	100
6	26	41,94	33	53,23	3	4,4%	0	0	0	0	62	100
7	23	37,10	35	56,45	4	6,45	0	0	0	0	62	100
8	25	40,32	33	53,23	4	6,45	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang Sebelum bekerja saya sudah mengetahui cara untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50% .
- b. Jawaban responden tentang Saya mengerti dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,16%.
- c. Jawaban responden Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,16%.
- d. Jawaban responden tentang Saya teliti dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,94%.
- e. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,52%.
- f. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,232%.
- g. Jawaban responden tentang Saya berperilaku sopan, baik dengan atasan maupun sesama karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,45%.
- h. Jawaban responden tentang Saya bertutur sapa antar karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,23%.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

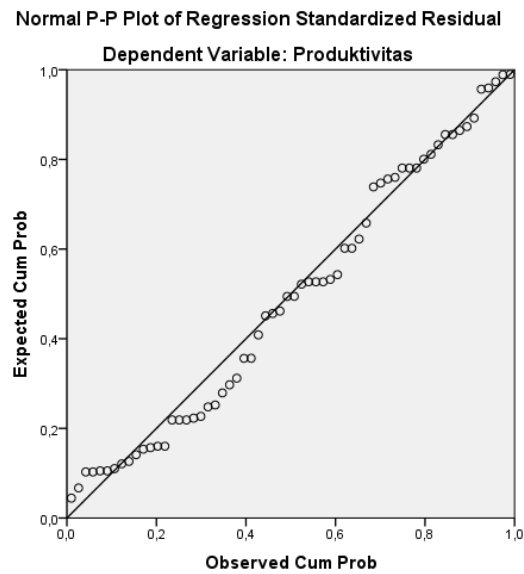
a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1). Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

**Tabel IV-8**

### Hasil Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K3	,944	1,059
	Motivasi	,944	1,059

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,944 dan  $0,944 > 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,059 dan  $1,059 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

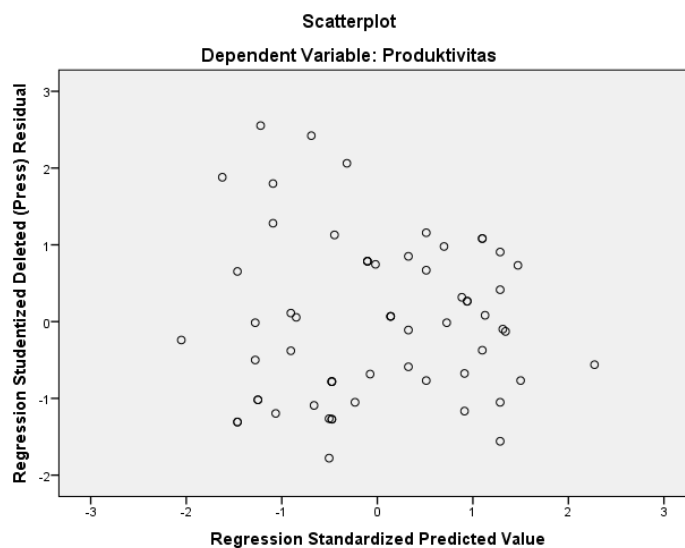
Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu

ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.

**Gambar IV-2**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,



maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa berdasarkan masukan variabel independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja.

#### 4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00 :

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,818	3,621		2,711	,009
K3	,372	,145	,247	2,567	,013
Motivasi	,800	,130	,594	6,162	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Konstanta (a)} = 9,818$$

$$\text{Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X}_1\text{)} = 0,372$$

$$\text{Motivasi Kerja (X}_2\text{)} = 0,800$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,818 + 0,372 X_1 + 0,800 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai “a” = 9,818 menunjukkan apabila nilai dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol. Maka Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebesar 9,818, atau dapat dikatakan bahwa Produktivitas tetap bernilai 9,818 apabila tidak dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,372 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas sebesar 0,372 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,800 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas sebesar 0,800 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,818	3,621		2,711	,009
K3	,372	,145	,247	2,567	,013
Motivasi	,800	,130	,594	6,162	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah dengan nilai  $n = 62 - 2 = 60$  adalah 2,000. Berdasarkan tabel diatas maka

dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 2,567

b) t-tabel = 2,000

Dari kriteria pengambilan keputusan :

a). Ho diterima jika :  $-2,000 \leq 2,567 \leq 2,000$

b). Ha diterima jika :  $2,567 \geq 2,000$  dan  $-2,567 \leq -2,000$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,567 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 6,162

b) t-tabel = 2,000

Dari kriteria pengambilan keputusan :

a). Ho diterima jika :  $-2,000 \leq 6,162 \leq 2,000$

b). Ha diterima jika :  $6,162 \geq 2,000$  dan  $-6,162 \leq -2,000$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung  $6,162 > 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

#### b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Produktivitas. Uji F juga

dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

**Tabel IV-11**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,975	2	121,488	27,555	,000 <sup>b</sup>
	Residual	260,121	59	4,409		
	Total	503,097	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1)  $F_{hitung} = 27,555$

2)  $F_{tabel} = 3,15$

Kriteria Pengujian :

1) Tolak  $H_0$  apabila  $27,555 < 3,15$  atau  $-27,555 > -3,15$

2) Terima  $H_a$  apabila  $27,555 > 3,15$  atau  $-27,555 < -3,15$

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-11 diatas dapat nilai F hitung 27,555, sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 59$

dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Jadi  $F_{hitung} 27,555 > F_{tabel} 3,15$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

**Tabel IV-12**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,465	2,09972

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,695 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Produktivitas (variabel dependen) dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

$$D = 0,695 \times 100\%$$

$$D = 69,5\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Produktivitas (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja (variabel independen) sebesar 69,5%, sedangkan selebihnya sebesar 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,567 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini sejalan Khaerunnisa Dian (2014) menyatakan dalam penelitian yang berjudul



Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas, Menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung  $6,162 > 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal penelitian sejalan dengan penelitian Kartika Alimuddin (2012) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Artinya Motivasi Kerja juga menentukan tinggi rendahnya Produktivitas..

## 3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji Fhitung dapat nilai F hitung 27,555, sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 59$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Jadi F hitung  $27,555 > F$  tabel 3,15 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 5 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja, variabel  $X_2$  adalah Motivasi Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Produktivitas. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 62 orang Karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja) maupun variabel terikat (Produktivitas).

## 2. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebanyak 62 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

**Tabel IV-2**

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 orang	68%
2	Perempuan	20 orang	22%
Jumlah		62 orang	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 42 orang (68%). Karena sewaktu menyebarkan angket, mayoritas yang dijumpai peneliti adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV-3**

### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	12 orang	19%
2	26 - 40 Tahun	46 orang	74%

3	> 40 tahun	4 orang	7%
Jumlah		62	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 46 orang (74%). Pada usia antara  $\leq 25$  tahun yaitu sebanyak 12 orang (19%) dan usia  $> 40$  tahun yaitu sebanyak 4 orang (7%).

**Tabel IV-4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	12 orang	19%
2	Diploma	31 orang	50%
3	Sarjana	19 orang	31%
Jumlah		62	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Diploma yaitu sebanyak 31 orang (50%). Meskipun demikian

pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 12 orang (19%) dan Sarjana berjumlah 19 orang (31%).

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV-5**

#### **Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)**

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	50,00	25	40,32	6	9,68	0	0	0	0	62	100
2	17	27,42	41	66,13	4	6,45	0	0	0	0	62	100
3	24	38,71	31	50,00	7	11,29	0	0	0	0	62	100
4	16	25,81	42	67,74	4	6,45	0	0	0	0	62	100
5	21	33,87	38	61,29	3	4,84	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- f. Jawaban responden tentang APD sudah sesuai dengan standar keamanan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50% .
- g. Jawaban responden Ruang kerja sudah dapat dikategorikan aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,13%.

- h. Jawaban responden tentang Peralatan yang digunakan sudah sesuai dengan standar kewanan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- i. Jawaban responden tentang Ruang kerja jauh dari sarang penyakit, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,74%.
- j. Jawaban responden tentang Fasilitas penerangan ruang kerja baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,29%.

Tabel IV-6

Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

Frekuensi Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	17	27,42	34	54,84	11	17,74	0	0	0	0	62	100	
2	25	40,32	26	41,94	11	17,74	0	0	0	0	62	100	
3	18	29,03	39	62,90	5	8,06	0	0	0	0	62	100	
4	21	33,87	33	53,23	8	12,90	0	0	0	0	62	100	
5	22	35,48	35	56,45	5	8,06	0	0	0	0	62	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- f. Jawaban responden tentang Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,84% .
- g. Jawaban responden tentang Saya diberi jaminan sosial tenaga kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,94%.

- h. Jawaban responden tentang Saya berbaur sesama karyawan maupun atasan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,90%.
- i. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,23%.
- j. Jawaban responden tentang Saya memiliki dorongan untuk mencapai posisi yang diinginkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,45%.

**Tabel IV-7**

**Skor Angket untuk Variabel Y (Produktivitas)**

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	40,32	31	50,00	6	9,68	0	0	0	0	62	100
2	28	45,16	28	45,16	6	9,68	0	0	0	0	62	100
3	27	43,55	28	45,16	7	11,29	0	0	0	0	62	100
4	25	40,32	26	41,94	11	17,74	0	0	0	0	62	100
5	22	35,48	40	64,52	0	0,0%	0	0	0	0	62	100
6	26	41,94	33	53,23	3	4,4%	0	0	0	0	62	100
7	23	37,10	35	56,45	4	6,45	0	0	0	0	62	100
8	25	40,32	33	53,23	4	6,45	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- i. Jawaban responden tentang Sebelum bekerja saya sudah mengetahui cara untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50% .
- j. Jawaban responden tentang Saya mengerti dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,16%.
- k. Jawaban responden Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,16%.
- l. Jawaban responden tentang Saya teliti dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,94%.
- m. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,52%.
- n. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,232%.
- o. Jawaban responden tentang Saya berperilaku sopan, baik dengan atasan maupun sesama karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,45%.
- p. Jawaban responden tentang Saya bertutur sapa antar karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,23%.

## **5. Uji Asumsi Klasik**



Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

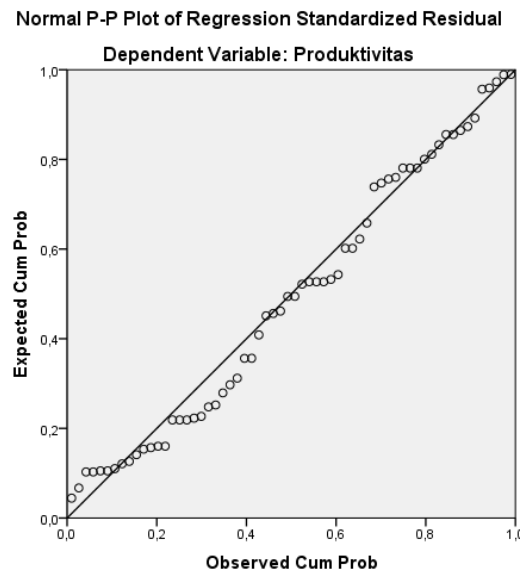
d. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 3). Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 4). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

**Tabel IV-8**

### Hasil Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K3	,944	1,059
	Motivasi	,944	1,059

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,944 dan  $0,944 > 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,059 dan  $1,059 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

#### f. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

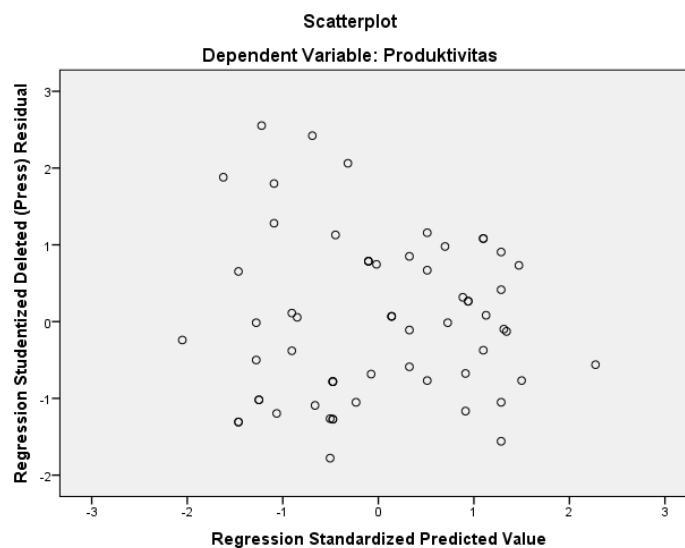
Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu

ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

3. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
4. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.

**Gambar IV-2**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa berdasarkan masukan variabel independen yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja.

## 6. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00 :

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,818	3,621		2,711	,009
K3	,372	,145	,247	2,567	,013
Motivasi	,800	,130	,594	6,162	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Konstanta (a)} = 9,818$$

$$\text{Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X}_1\text{)} = 0,372$$

$$\text{Motivasi Kerja (X}_2\text{)} = 0,800$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,818 + 0,372 X_1 + 0,800 X_2 + e$$

Keterangan :

4. Nilai “a” = 9,818 menunjukkan apabila nilai dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol. Maka Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebesar 9,818, atau dapat dikatakan bahwa Produktivitas tetap bernilai 9,818 apabila tidak dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja.
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,372 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas sebesar 0,372 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
6. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,800 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas sebesar 0,800 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## 7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,818	3,621		2,711	,009
K3	,372	,145	,247	2,567	,013
Motivasi	,800	,130	,594	6,162	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah dengan nilai  $n = 62 - 2 = 60$  adalah 2,000. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

### 3) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$c) \text{ t-hitung} = 2,567$$

$$d) \text{ t-tabel} = 2,000$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$c). \text{ Ho diterima jika : } -2,000 \leq 2,567 \leq 2,000$$

$$d). \text{ Ha diterima jika : } 2,567 \geq 2,000 \text{ dan } -2,567 \leq -2,000$$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,567 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.



#### 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$c) \text{ t-hitung} = 6,162$$

$$d) \text{ t-tabel} = 2,000$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$c). \text{ Ho diterima jika : } -2,000 \leq 6,162 \leq 2,000$$

$$d). \text{ Ha diterima jika : } 6,162 \geq 2,000 \text{ dan } -6,162 \leq -2,000$$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung  $6,162 > 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

#### b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Produktivitas. Uji F juga

dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

**Tabel IV-11**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,975	2	121,488	27,555	,000 <sup>b</sup>
	Residual	260,121	59	4,409		
	Total	503,097	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

3)  $F_{hitung} = 27,555$

4)  $F_{tabel} = 3,15$

Kriteria Pengujian :

3) Tolak  $H_0$  apabila  $27,555 < 3,15$  atau  $-27,555 > -3,15$

4) Terima  $H_a$  apabila  $27,555 > 3,15$  atau  $-27,555 < -3,15$

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-11 diatas dapat nilai F hitung 27,555, sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 59$

dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Jadi  $F_{hitung} 27,555 > F_{tabel} 3,15$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

### 8. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

**Tabel IV-12**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,465	2,09972

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,695 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Produktivitas (variabel dependen) dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

$$D = 0,695 \times 100\%$$

$$D = 69,5\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Produktivitas (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja (variabel independen) sebesar 69,5%, sedangkan selebihnya sebesar 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **C. Pembahasan**

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,567 > t\text{-tabel } 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini sejalan Khaerunnisa Dian (2014) menyatakan dalam penelitian yang berjudul

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas, Menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

#### 4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas diperoleh nilai t-hitung  $6,162 > 2,000$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal penelitian sejalan dengan penelitian Kartika Alimuddin (2012) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Artinya Motivasi Kerja juga menentukan tinggi rendahnya Produktivitas..

#### 5. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji Fhitung dapat nilai F hitung  $27,555$ , sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 59$  dengan tingkat signifikan 5% adalah  $3,15$ . Jadi F hitung  $27,555 > F$  tabel  $3,15$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan

secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa dengan sampel 62 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 62 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 62 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 62 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa hendaknya dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan lebih memperhatikan factor Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja, dengan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang baik dan Motivasi Kerja yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka Produktivitas Karyawan akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variable independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan yang dapat dihasilkan untuk Konsumen PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga (2004). *Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Erlangga
- Fathoni (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Jusmaliani (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi : Organizational*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis And Jackson (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Manulang, Marihot (2006) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Okky (2011). *Manajemen Dunia Lapangan Kerja*. Semarang : PT Bumi Aksara
- Pangestu, Aji (2016).”Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jakarta :Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ridwan (2008). *Dasar-Dasar StatistikaEdisi Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Rochaety, Ety, dkk (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta: penerbit Mitra Wacana Media.
- Sinaungan, M (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Sirait (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suma'mur (2001). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Soetopo, Hendyat (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tohardi, Ahmad (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Correlations K3****Correlations**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	,305 <sup>*</sup>	,268 <sup>*</sup>	,374 <sup>**</sup>	,344 <sup>**</sup>	,733 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		,016	,035	,003	,006	,000
N	62	62	62	62	62	62
Item 2 Pearson Correlation	,305 <sup>*</sup>	1	,293 <sup>*</sup>	,361 <sup>**</sup>	,174	,646 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,016		,021	,004	,176	,000
N	62	62	62	62	62	62
Item 3 Pearson Correlation	,268 <sup>*</sup>	,293 <sup>*</sup>	1	,265 <sup>*</sup>	,093	,623 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,035	,021		,038	,473	,000
N	62	62	62	62	62	62
Item 4 Pearson Correlation	,374 <sup>**</sup>	,361 <sup>**</sup>	,265 <sup>*</sup>	1	,193	,663 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,003	,004	,038		,133	,000
N	62	62	62	62	62	62
Item 5 Pearson Correlation	,344 <sup>**</sup>	,174	,093	,193	1	,547 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,006	,176	,473	,133		,000
N	62	62	62	62	62	62
Total Pearson Correlation	,733 <sup>**</sup>	,646 <sup>**</sup>	,623 <sup>**</sup>	,663 <sup>**</sup>	,547 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	62	62	62	62	62	62

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	34,5806	2,87184	62
K3	21,3710	1,90972	62
Motivasi	21,0161	2,13090	62

### Correlations

		Produktivitas	K3	Motivasi
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,388	,652
	K3	,388	1,000	,236
	Motivasi	,652	,236	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	,001	,000
	K3	,001	.	,032
	Motivasi	,000	,032	.
N	Produktivitas	62	62	62
	K3	62	62	62
	Motivasi	62	62	62

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, K3 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,465	2,09972	,483	27,555

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2	59	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,975	2	121,488	27,555	,000 <sup>b</sup>
	Residual	260,121	59	4,409		
	Total	503,097	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,818	3,621		2,711	,009
	K3	,372	,145	,247	2,567	,013
	Motivasi	,800	,130	,594	6,162	,000

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					

K3	,388	,317	,240	,944	1,059
Motivasi	,652	,626	,577	,944	1,059

a. Dependent Variable: Produktivitas

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	K3	Motivasi
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,748	,02	,40	,81
	3	,004	29,019	,98	,60	,19

a. Dependent Variable: Produktivitas

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

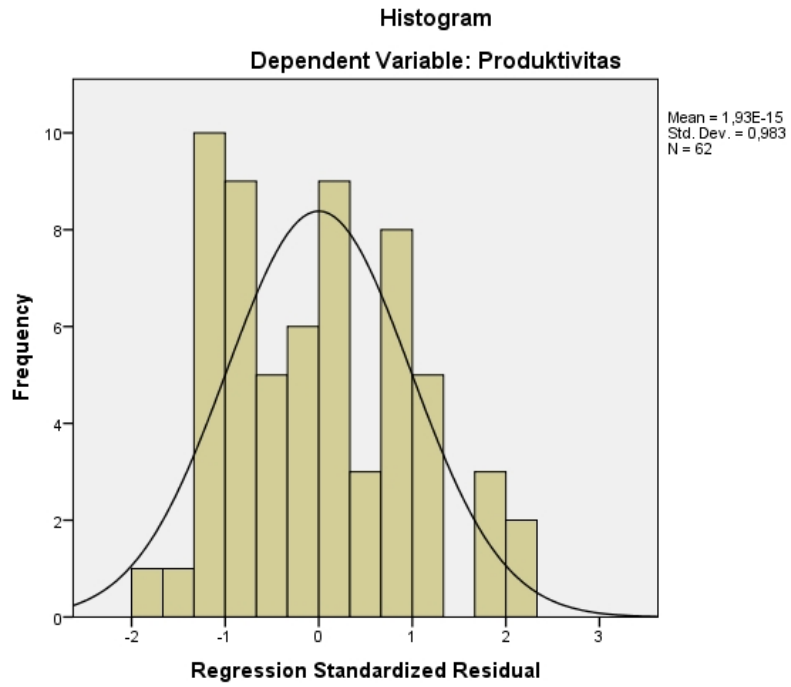
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,4856	39,1178	34,5806	1,99580	62
Std. Predicted Value	-2,052	2,273	,000	1,000	62
Standard Error of Predicted Value	,272	,785	,447	,116	62



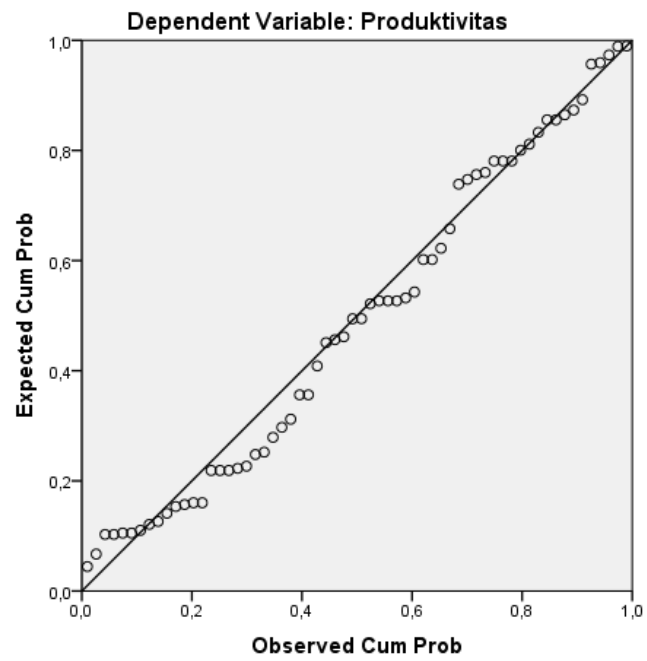
Adjusted Predicted Value	30,5309	39,2565	34,5660	2,01847	62
Residual	-3,57338	4,85793	,00000	2,06501	62
Std. Residual	-1,702	2,314	,000	,983	62
Stud. Residual	-1,747	2,442	,003	1,011	62
Deleted Residual	-3,76511	5,41019	,01462	2,18445	62
Stud. Deleted Residual	-1,779	2,553	,007	1,025	62
Mahal. Distance	,039	7,532	1,968	1,569	62
Cook's Distance	,000	,226	,020	,036	62
Centered Leverage Value	,001	,123	,032	,026	62

a. Dependent Variable: Produktivitas

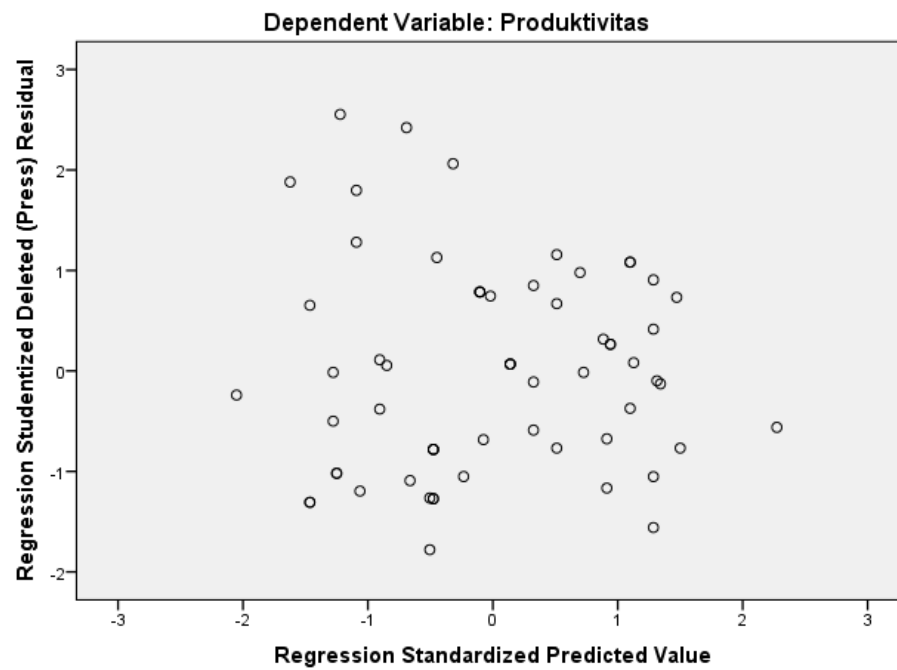
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## Correlations K3

## Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,305 <sup>*</sup>	,268 <sup>*</sup>	,374 <sup>**</sup>	,344 <sup>**</sup>	,733 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,016	,035	,003	,006	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 2	Pearson Correlation	,305 <sup>*</sup>	1	,293 <sup>*</sup>	,361 <sup>**</sup>	,174	,646 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,016		,021	,004	,176	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 3	Pearson Correlation	,268 <sup>*</sup>	,293 <sup>*</sup>	1	,265 <sup>*</sup>	,093	,623 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,035	,021		,038	,473	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 4	Pearson Correlation	,374 <sup>**</sup>	,361 <sup>**</sup>	,265 <sup>*</sup>	1	,193	,663 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,038		,133	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 5	Pearson Correlation	,344 <sup>**</sup>	,174	,093	,193	1	,547 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,006	,176	,473	,133		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,733 <sup>**</sup>	,646 <sup>**</sup>	,623 <sup>**</sup>	,663 <sup>**</sup>	,547 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

## Correlations Motivasi

### Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,455**	,328**	,512**	,095	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,462	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 2	Pearson Correlation	,455**	1	,390**	,411**	,006	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,001	,963	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 3	Pearson Correlation	,328**	,390**	1	,532**	,208	,731**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002		,000	,104	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 4	Pearson Correlation	,512**	,411**	,532**	1	-,106	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,413	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 5	Pearson Correlation	,095	,006	,208	-,106	1	,340**
	Sig. (2-tailed)	,462	,963	,104	,413		,007
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,745**	,721**	,731**	,724**	,340**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	62	62	62	62	62	62

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	5

## Correlations Produktivitas

### Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Item 1	Pearson Correlation	1	,477**	,413**	,199	,331**	,482**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,122	,009	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 2	Pearson Correlation	,477**	1	,443**	,308*	,373**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,003	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 3	Pearson Correlation	,413**	,443**	1	,182	,299*	,403**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,156	,018	,001
	N	62	62	62	62	62	62
Item 4	Pearson Correlation	,199	,308*	,182	1	,511**	,147
	Sig. (2-tailed)	,122	,015	,156		,000	,255
	N	62	62	62	62	62	62
Item 5	Pearson Correlation	,331**	,373**	,299*	,511**	1	,460**
	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,018	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Item 6	Pearson Correlation	,482**	,511**	,403**	,147	,460**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,255	,000	
	N	62	62	62	62	62	62
Item 7	Pearson Correlation	,138	,181	,036	-,087	-,043	,094
	Sig. (2-tailed)	,286	,160	,781	,502	,741	,469



	N	62	62	62	62	62	62
Item 8	Pearson Correlation	,322*	,065	,050	,047	-,026	,246
	Sig. (2-tailed)	,011	,618	,700	,717	,843	,054
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,728**	,734**	,623**	,520**	,606**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62

### Correlations

		Item 7	Item 8	Total
Item 1	Pearson Correlation	,138	,322*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,286	,011	,000
	N	62	62	62
Item 2	Pearson Correlation	,181	,065	,734**
	Sig. (2-tailed)	,160	,618	,000
	N	62	62	62
Item 3	Pearson Correlation	,036	,050	,623**
	Sig. (2-tailed)	,781	,700	,000
	N	62	62	62
Item 4	Pearson Correlation	-,087	,047	,520**
	Sig. (2-tailed)	,502	,717	,000
	N	62	62	62
Item 5	Pearson Correlation	-,043	-,026	,606**

	Sig. (2-tailed)	,741	,843	,000
	N	62	62	62
Item 6	Pearson Correlation	,094	,246	,706**
	Sig. (2-tailed)	,469	,054	,000
	N	62	62	62
Item 7	Pearson Correlation	1	,166	,310*
	Sig. (2-tailed)		,198	,014
	N	62	62	62
Item 8	Pearson Correlation	,166	1	,398**
	Sig. (2-tailed)	,198		,001
	N	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,310*	,398**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	
	N	62	62	62

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	8