

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HALEYORA POWER
AREA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

RAHAYU DESMERITA

NIM : 17612205



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HALEYORA POWER
AREA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar
Serjana Ekonomi

Oleh

Nama : RAHAYU DESMERITA

NIM : 17612205

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : RAHAYU DESMERITA
NIM : 17612205

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Armansyah, S.E., M.M

NIDN.1010088302 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M

NIDN.1008108302 / Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi



Dwianingsih Haryani, S.T., M.M

NIDN. 1002078608 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

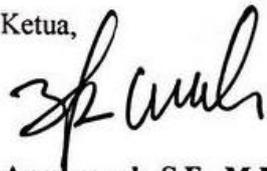
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RAHAYU DESMERITA
NIM : 17612205

Telah dipertahankan di depan panitia komisi ujian pada tanggal
Dua Puluh Dua Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M

NIDN.1010088302 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

NIDN.1011088902 / Asisten Ahli

Anggota,



Imran Ilyas, M.M

NIDN.1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 22 Desember 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rahayu Desmerita
Nim : 17612205
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 22 Desember 2021

Penyusun



Rahayu Desmerita

NIM : 17612205

HALAMAN PERSEMBAHAN

سُبْحَانَ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah S.W.T yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar, Nabi Muhammad S.A.W.

Skripsi ini saya dedikasikan untuk kedua orangtua saya tercinta

Syafrudin dan Yusmanidar (Almh)

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk segala cinta, kasih sayang, kesabaran, dukungan moril maupun materil serta doa yang tidak pernah ada ujungnya.

Teman-teman

Terimakasih untuk doa, cinta, kasih sayang serta bimbingan yang diberikan. Semoga kita dapat saling memberi motivasi, dan dapat melangkah bersama mencapai cita-cita serta komitmen yang telah terjalin.

HALAMAN MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ
اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan) shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.” (Qs. Al-Baqarah: 153)

It always seems impossible until it's done

-Nelson Mandela

WHATEVER YOU DO, NEVER GIVE UP

-Christopher Bang

BUT YOU NEED TO KNOW THAT BEING DIFFERENT IS
NOT BEING WRONG

-Stray Kids ; District9

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, serta sholawat beriring salam tak lupa penulis panjatkan untuk junjungan besar nabi Muhammad SAW karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG**" yang disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi pada Strata 1 Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan ini tentunya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan tak terhingga kepada pihak-pihak berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami S.E., M.Si.Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Hariyani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 Program Studi Manajemen

7. Bapak M. Mu'azamsyah, S.Sos.,M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 Program Studi Manajemen.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Objek penelitian yaitu PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam memberikan data yang berguna untuk penyusunan Skripsi ini.
10. Seluruh anggota keluargaku yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Rekan-rekan serta teman-teman seperjuangan saya yang telah memberikan bantuan dan berbagai saran.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan yang ditemukan dalam metode penelitian ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran, kritik, dan masukan yang membangun. Selain dari pada itu jika apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji ataupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan semoga apa yang terdapat didalam penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Tanjungpinang, Desember 2021

Penulis,

Rahayu Desmerita

NIM 17612205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

ABSTRAK xvi

ABSTRACT xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Kegunaan Penelitian 7

1.4.1 Kegunaan Ilmiah 7

1.4.2 Kegunaan Praktis 7

1.5 Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Keselamatan Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Keselamatan Kerja	18
2.1.4 Kesehatan Kerja	19
2.1.4.1 Pengertian Kesehatan Kerja	19
2.1.4.2 Tujuan Kesehatan Kerja	20
2.1.4.3 Indikator Kesehatan Kerja	21
2.1.5 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	22
2.1.6 Produktivitas Kerja	25
2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja	25
2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja	27
2.1.6.3 Indikator Produktivitas Kerja	28
2.1.7 Hubungan Antar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja	30
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis	32
2.4 Penelitian Terdahulu	34
2.4.1 Penelitian Nasional	34
2.4.2 Penelitian Internasional	36

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	39
3.2. Jenis Data	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	40

3.4. Populasi Dan Sampel	41
3.5. Definisi Operasional	42
3.6. Teknik Pengolahan Data	43
3.7. Teknik Analisa Data	45
3.7.1 Uji Kualitas Data	45
3.7.1.1. Uji Validitas.....	45
3.7.1.2. Uji Reabilitas	46
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.7.4 Uji Hipotesis	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.2 Karakteristik Responden	56
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel	59
4.1.4 Uji Kualitas Data	70
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	73
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.1.7 Uji Hipotesis	80
4.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)	82
4.2. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel Definisi Operasional Variabel	42
2.	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert	44
3.	Tabulasi Data Kuisisioner	45
4.	Deskripsi Struktur Organisasi	56
5.	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
6.	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
7.	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia Responden	58
8.	Skoring Tabel Keselamatan Kerja (X1)	59
9.	Skoring Tabel Kesehatan Kerja (X2)	64
10.	Skoring Tabel Produktivitas Kerja (Y)	68
11.	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	71
12.	<i>Reability Statistic</i> Keselamatan Kerja	72
13.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	74
14.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
15.	Hasil Uji Autokorelasi	77
16.	Hasil Uji Regresi Berganda	78
17.	Pengujian Uji t	79
18.	Pengujian Uji F	81
19.	Pengujian Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	32
2.	Struktur Organisasi	55
3.	Hasil Uji Normalitas	73
4.	Hasil Uji Heterokedastitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuisisioner
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Kuisisioner
Lampiran 3	: Hasil Output SPSS
Lampiran 4	: Presenatase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

Rahayu Desmerita. 17612205. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

ararahayu2@gmail.com

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi yang diambil sebanyak 38 oran karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang berada dilapangan. Teknik Analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1 dan X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara pasrial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja

Dosen Pembimbing I : Armansyah, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II : M. Mu'azamsyah, S.Sos.,M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAM ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

Rahayu Desmerita. 17612205. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

ararahayu2@gmail.com

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of occupational safety and occupational health either partially or simultaneously on the work productivity of employees of PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. This research was conducted using quantitative descriptive research methods. The population was taken as many as 38 employees of PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang in the field. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using t test, F test and coefficient of determination test.

Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS software version 16. The results of this study indicate that Occupational Safety and Health (X1 and X2) have a positive and significant influence partially and simultaneously on Work Productivity (Y). This study shows the magnitude of the contribution of the influence given by the Occupational Safety (X1) Occupational Health (X2) variable to Work Productivity (Y) is 64.2% while the remaining 35.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Safety. Occupational Health, Work Productivity*

Dosen Pembimbing I : Armansyah, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II : M. Mu'azamsyah, S.Sos.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu peranan yang sangat penting bagi keberhasilan serta kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dianggap aset hidup yang perlu diperhatikan serta dikembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin dengan memberikan perhatian yang khusus serta maksimal untuk para sumber daya manusia yang ada. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaannya.

Manajemen sumber daya manusia juga perlu diperhatikan agar kegiatan yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan sistematis dan efisien. Serta memiliki dampak terhadap lajunya pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama sebuah organisasi atau perusahaan ialah program keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan aktivitas kerja sumber daya manusia untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rencana usaha yang penerapannya akan sangat berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaannya serta lingkungan kerjanya.

Definisi keselamatan kerja menurut Ramli (Safitri Nur, 2018) ialah kebutuhan setiap manusia untuk mengantisipasi dirinya dari berbagai bahaya-bahaya atau kemungkinan bahaya yang ada disekitar lingkungan kerjanya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja yang dapat merugikan dirinya sendiri.

Sedangkan menurut Mondy (Hasibuan & Ritonga, 2015) keselamatan kerja ialah perlindungan untuk para pekerja dari bahaya-bahaya dan luka-luka yang diakibatkan dari kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Resiko keselamatan pekerja merupakan aspek-aspek yang harus diperhatikan dari lingkungan kerja,

Kesehatan kerja menurut Mangkunegara (Hasibuan & Ritonga, 2015) ialah merujuk kepada kondisi sumber daya manusia yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi serta rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerjanya. Resiko keselamatan termasuk kedalam aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan luka memar, patah tulang, kebakaran, kerugian alat tubuh, terpotong, tersengat aliran listrik, kehilangan pendengaran serta kehilangan penglihatan. Resiko kesehatan termasuk kedalam aspek-aspek dalam lingkungan kerja yaitu sumber daya manusia bekerja melebihi waktu yang ditentukan yang mengakibatkan sumber daya manusia merasa stress, emosi ataupun gangguan fisik.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, keselamatan bentuk usaha yang dilakukan sebuah perusahaan untuk memberikan segala bentuk perlindungan kepada sumber daya manusia yang ada dari berbagai resiko bahaya-bahaya yang disebabkan saat melakukan perkerjaan.

Kesehatan kerja dilakukan sebuah perusahaan untuk memberikan bentuk perlindungan kepada sumber daya manusia yang adadari peristiwa ataupun kejadian yang tidak diinginkan karna dianggap dapar merusak harta benda serta melukai fisik sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia yang ada dapat melakukan pekerjaanya dengan selamat.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini perusahaan mengharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai indikator untuk melihat kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut definisi produktivitas kerja menurut para ahli : Menurut Sinungan (Muayyad & Gawi, 2017) produktivitas ialah sebuah pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan perencanaan, tujuan efektif, serta cara pengaplikasian produktivitas untuk menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efesien serta tetap menjaga adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

Menurut Sunyoto (Nugroho, 2015) produktivitas kerja teknis ialah sebuah perbandingan antara hasil yan dicapai oleh sebuah perusahaan dari keseluruhan jumlah sumber daya manusia yang digunakan. Sedangkan menurut Sutrisno (Muayyad & Gawi, 2017) produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja atau bahan).

Menurut Dewan Produktivitas Kerja Nasional RI (Djuwita, 2011) produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) seseorang yang memiliki semangat untuk meningkatkan perbaikan atas kualitas diri dan selalu berusaha serta memiliki

pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini akan lebih baik dari pada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari pada hari ini. Peningkatan produktivitas pada perusahaan merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan, maka dari itu perusahaan akan selalu meningkatkan produktivitas para tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

PT Haleyora Power ialah salah satu anak perusahaan dari PT. PLN, PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang ialah perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan. kelistrikan merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki kecelakaan yang beresiko. Kecelakaan bisa timbul karena adanya sentuhan langsung dengan penghantar aliran arus listrik atau kesalahan pada saat melakukan prosedur pemasangan. Hingga kecelakaan yang dapat mengakibatkan hilangnya nyawa seseorang, selain itu kecelakaan lain yang bisa saja terjadi yaitu seperti kesetrum listrik yang bertegangan tinggi hingga meyebabkan kelumpuhan, cacat fisik, luka berat, jatuh dari tangga yang bisa menyebabkan patah tulang, serta kecelakaan-kecelakaan lainnya.

Dari hasil prapenelitian yang berupa wawancara pada supervisor AK3U pada PT. Haleyora, pada dasarnya sudah ada peraturan SOP (*Standing Operation Procedure*) dalam setiap pengerjaan. Namun dilapangan tetap masih ada beberapa tenaga kerja yang kadang tidak *aware* terhadap peraturan yang ada. Masalah ini meyangkut kepada tenaga kerja yang ada, tenaga kerja tidak menghiraukan apa resiko-resiko yang akan terjadi jika mereka tidak menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap.

PT. Haleyora ini sudah sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada, tetapi karena supervisor tidak mungkin selalu ada dilapangan saat melakukan pekerjaan, beberapa tenaga kerja sembrono dalam pemakaian alat pelindung diri tersebut. Beberapa tenaga kerja lapangan tidak berfikir secara rasional apabila dirinya mengalami kecelakaan yang diakibatkan pekerjaan atau yang dapat mengganggu kesehatan, seperti penggunaan sabuk tiang, kacamata dan helm proyek.

Program keselamatan dan kesehatan kerja ini termasuk kedalam salah satu program pemeliharaan yang disediakan oleh perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki potensi yang sangat besar terhadap terjadinya kecelakaan kerja salah satu perusahaannya seperti PT. Haleyora Power. Maka dari itu perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas pendukung bagi seluruh tenaga kerjanya yang bisa berupa peralatan-peralatan kerja yang sesuai dengan standart keselamatan kerja. Apabila program keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja berjalan dengan baik maka hal itu akan menyebabkan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari penjelasan mengenai program keselamatan kerja serta kesehatan kerja yang telah dijabarkan diatas maka dapat dilihat hubungan antara program keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja serta kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja, yang dimana program keselamatan dan kesehatan kerja termasuk sebagai salah satu program yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan keselamatan kerja serta kesehatan kerja erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Tenaga kerja yang memiliki keadaan sehat dalam

jasmani serta rohaninya ialah tenaga kerja yang cenderung memiliki produktivitas yang optimal dibandingkan karyawan yang tidak sehat yang mengakibatkan tenaga kerja menjadi lebih malas bahkan tidak bisa bekerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk menelusuri secara ilmiah Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang ada pada penelitian ini ialah :

1. Apakah Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang secara parsial ?
2. Apakah Kesehatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang secara parsial ?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang secara simultan ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh program keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh program kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

1.3 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam mata kuliah Manajemen khususnya yang berhubungan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.3.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti.

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan dalam pengetahuan bagi peneliti dalam hal produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya diharapkan bias memberi masukan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan, membuat kebijakan yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

3. Bagi Akademik.

Penelitian ini dapat memberikan masukan serta menjadi referensi kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan serta produktivitas kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori–teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori–teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku–buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (Samsuni, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia, baik meliputi hal seperti karir, pemberian kompensasi serta kesejahteraan, hubungan industrial, serta keselamatan dan kesehatan kerja sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan minat, bakat, dan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya.

Menurut Kaswan (Bukit et al., 2017) manajemen sumber daya manusia ialah sebuah bagian dari manajemen yang berkaitan dengan, perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan lainnya. Manajemen sumber daya manusia mengatur sumber daya manusia atau orang-orang yang harus bersedia dan mampu memberikan kontribusinya kedalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan kesejahteraan manusia-manusia yang ada didalam organisasinya agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja sama secara efektif serta berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang digunakan untuk mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia dengan tepat agar pemanfaatan sumber daya manusia berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur agar menciptakan produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah bentuk proses manajemen perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang bersangkutan dengan sumber daya manusia yang ada didalam organisasinya. Untuk mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan para pekerjanya, sehingga para pekerjanya dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu setiap organisasi ataupun perusahaan harus memiliki strategi untuk mengolah dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting didalam sebuah organisasi perusahaan hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia yang harus semakin efektif dan sejalan dengan perkembangan serta profesionalisme didalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai suatu mekanisme perintegrasi antara kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang termasuk kedalam bagian kegiatan yang paling sentral, karna manajemen manusia merupakan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, maka

dari itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar serta maksimal maka organisasi perusahaan dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen

Menurut Edy dalam (Bukit et al., 2017) menjabarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan organisasi perusahaan untuk memperkirakan kondisi tenaga kerja, hal ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien untuk memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah hal yang dilakukan organisasi perusahaan untuk mengatur tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi serta koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan untuk memberi petunjuk kepada pegawai, agar tenaga kerja mau bekerja sama serta efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan pengadaan adalah merupakan sebuah proses seleksi, penempatan, penarikan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah sebuah kegiatan yang dilakukan organisasi perusahaan untuk mengendalikan seluruh tenaga kerja agar dapat mematuhi serta menataati segala peraturan yang ada serta dapat bekerja sesuai dengan arahan dan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan ialah sebuah proses yang dilakukan organisasi perusahaan dalam melakukan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan serta pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa langsung yang bisa berupa uang atau barang kepada tenaga kerja sebagai imbalan jasa atas apa yang sudah diberikan kepada organisasi perusahaan

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan organisasi perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja agar tercipta kerja sama yang baik serta saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah bentuk peduli kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas agar mereka mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan sebuah kunci untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan secara maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian ini ialah merupakan bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian ini bisa saja disebabkan oleh keinginan tenaga kerja itu sendiri, keinginan organisasi, habisnya masa kontrak, pensiun dan sebab lainnya.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan serta mengelola sumber daya manusia dengan tepat untuk organisasi perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif, serta tenaga kerjanya dapat dipelihara serta dikembangkan kemampuannya agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan baik, seimbang dan efisien.

2.1.3 Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya-bahaya selama dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang harus dilakukan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. Semua kegiatan aktivitas kerja, baik didarat, dilaut, diudara ataupun disemua tempat kerja memerlukan dukungan keselamatan, ini

dikarenakan tidak ada satu orang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan pada dirinya sendiri.

Menurut Mondy (Hasibuan & Ritonga, 2015) keselamatan kerja ialah perlindungan untuk para pekerja dari bahaya-bahaya dan luka-luka yang diakibatkan dari kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Resiko keselamatan pekerja merupakan aspek-aspek yang harus diperhatikan dari lingkungan kerja, contohnya yang dapat menyebabkan kebakaran, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah keadaan bebas dari kekerasan fisik.

Sementara menurut Kautsar, Swasto dan Musaieq (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018) keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk kebutuhan manusia untuk menghindar, menjauhi dan melindungi pekerja dari kecelakaan dan bahaya. Hal ini disebutkan dalam (Undang-Undang Republik Indonesia No 1, 1970) sebagai induk dari undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebutkan bahwa "tempat kerja" adalah tiap ruangan atau lapangan, baik tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana para pekerja bekerja, atau yang sering ditempati tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja ialah semua

ruangan, lapangan, yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Mankunegara (Aviana et al., n.d.) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja ialah :

1. Kualitas peralatan

Kualitas peralatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri hal ini dikarenakan jika kualitas peralatan kerjanya aman maka keselamatan kerja tenaga kerjanya juga akan terjamin. Untuk meningkatkan kualitas perlengkapan dan peralatan kerja maka di perlukan pemeliharaan secara berkala.

2. Kedisiplinan tenaga kerja

Kedisiplinan tenaga kerja ini berkaitan dengan cara tenaga kerja itu sendiri menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam penggunaan peralatan keselamatan kerja akan memiliki resiko lebih besar terhadap kecelakaan kerja. Maka dari itu hal ini harus selalu diperhatikan agar kesehatan keselamatan kerja tenaga kerja itu sendiri dapat terjamin.

3. Ketegasan pemimpin

Ketegasan pemimpin yang dimaksud ialah, pemimpin harus tegas kepada tenaga kerja dalam menggunakan perlengkapan serta peralatan keselamatan kerja. Hal ini perlu dilakukan pengawasan untuk menghindari tenaga kerja yang lupa ataupun tenaga kerja yang lalai, agar pemimpin dapat memberikan peringatan kepada tenaga kerja tersebut. Pemimpin yang tegas juga dapat

memiliki pengaruh bagi tenaga kerja untuk memakai perlengkapan dan peralatan kerja dengan baik.

4. Semangat kerja

Semangat kerja ini dapat dipengaruhi oleh perlengkapan dan peralatan kerja serta pengawasan yang baik karena tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan akan berdampak kepada semangat kerja tenaga kerja itu sendiri.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah suatu hal yang dapat menimbulkan semangat kerja, hal ini menunjukkan bahwa kondisi tenaga kerja itu mampu menggerakkan dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Pengawasan

Pengawasan ialah tugas dari pimpinan untuk memastikan bahwa tenaga kerja melakukan kegiatan kerja yang sesuai dengan pelaksanaan peraturan yang ada di tempat kerja.

7. Umur alat kerja

Umur alat kerja juga dapat mempengaruhi keselamatan kerja tenaga kerja yang ada. Hal ini dikarenakan jika peralatan kerja yang sudah melewati batas waktu ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Maka dari itu peralatan yang sudah sampai pada umurnya sudah sebaiknya diganti dengan yang baru.

2.1.3.3 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja Menurut Moenir (Firmanzah, 2016) indikator keselamatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
- b. Lingkungan Sosial Psikologis

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

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas

menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Dalam (Ukhisia & Astuti, 2013) indikator keselamatan kerja dapat diukur dari :

- a. Alat Pelindung Diri (APD)
- b. Beban Kerja
- c. Peraturan Kelamatan dan Kesehatan Kerja
- d. Komunikasi dan Dukungan
- e. Pentingnya Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja

2.1.4 Kesehatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesahatan kerja ialah sebuah kondisi kesehatan yang memiliki tujuan agar para pekerja mendapatkan hak kesehatan atas dirinya baik dalam bentuk jasmani, rohani, maupun sosial, dengan program pencegahan serta pengobatan terhadap kemungkinan penyakit serta gangguan kesehatan yang disebabkan dari efek pekerjaan. Menurut Mathias dan Jakson (Wibowo & Utomo, 2016) kesehatan kerja ialah sebuah kondisi yang mengarah kepada suatu kondisi fisik, mental serta stabilitasnya emosi secara umum. Individu pekerja yang sehat ialah seseorang yang bebas dari penyakit, luka fisik dan masalah mental emosi yang nantinya akan berimbas kepada terangnya aktivitas kerjanya.

Didalam ketentuan hukum (Indonesia, 1992) tentang kesehatan kerja yaitu pada bagian keenam UUD No. 23 Th. 1992 menyatakan :

- (1) Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- (2) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
- (3) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
- (4) Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pada dasarnya pasal ini dibuat agar para pekerja dapat bekerja dengan sangat berhati-hati agar tidak membahayakan diri sendiri serta lingkungan kerjanya agar produktivitas dapat diperoleh secara maksimal.

Menurut Hartatik (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018) kesehatan kerja ialah merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya,

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu bentuk kebutuhan manusia untuk tetap merasa aman pada saat melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan, dengan meningkatkan kesehatan pegawainya maka perusahaan dapat menekan pengeluaran tersebut. Penyakit yang diakibatkan pekerjaan dapat menimbulkan kerugian bagi pihak tenaga kerja maupun perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Widodo (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yan bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat

kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, atas pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Sementara menurut Hartatik (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018) bahwa kesehatan kerja ialah merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik rohani, jasmani maupun sosial, dengan usaha yang pencegahan serta pengobatan terhadap penyakit ataupun gangguan kesehatan yang diakibatkan dari pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat terkait dengan kesehatan kerja ialah merujuk kepada, bahwa kesehatan kerja ialah merupakan bentuk kondisi-kondisi tenaga kerja yang baik dalam segi fisik dan mental.

2.1.4.3 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (Hedianto et al., 2014) ada 3 hal untuk mengukur kesehatan kerja

1. Lingkungan secara medis

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

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Lingkungan kesehatan kerja

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari para tenaga kerjanya dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menyediakan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja seperti pelayanan kesehatan kerja

Sedangkan menurut (Ukhisia & Astuti, 2013) pengukuran kesehatan kerja dapat dilihat dari aspek :

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Sarana dan pelayanan kesehatan
- c. Sarana rekreasi
- d. Peraturan kesehatan kerja

2.1.5 Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja atau yang biasa dikenal dengan SMK3 ialah bagian dari sistem manajemen yang secara keseluruhannya yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, proses, prosedur, tanggung jawab dan sumber daya yang dibutuhkan bagi penerapan, pengembangan pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengendalikan resiko-resiko yang berkaitan dengan pekerjaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien serta produktif (Pangkey et al., 2012)

Menurut Ramli (Ramadhany et al., 2019) sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ialah konsep pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja

secara sistematis dan komprehensif didalam suatu manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, pengukuran, penerapan dan pengawasan. Keselamatan dan kesehatan ini berperan sebagai jaminan keamanan proses produksi sehingga produktivitasnya dapat tercapai.

Menurut *OHSAS* (UNY, 2014) bagian dari sistem manajemen organisasi yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan K3 serta mengelola resiko K3.

1. Sistem manajemen ialah elemen yang saling terkait yang digunakan untuk menetapkan kebijakan dan tujuan serta untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Sistem manajemen mencakup struktur organisasi, perencanaan yang berkaitan dengan penilaian resiko kecelakaan, penetapan tujuan, tanggung jawab, praktik, prosedur, proses, dan tenaga kerja.

Membangun sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi hal yang penting, dalam (Haworth & Hughes, 2012) adapun alasan-alasannya ialah sebagai berikut :

1. Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
2. Meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam hal melindungi tenaga kerja
3. Meningkatkan efesiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi kompetisi perdagangan

4. Meningkatkan pelaksanaan pencegahan kecelakaan melalui pendekatan sistem
5. Perlunya upaya pencegahan terhadap problem sosial dan ekonomi yang terkait dengan penerapan K3
6. Mencegah penderitaan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan kematian
7. Menunjukkan karyawan Anda bahwa Anda peduli tentang keselamatan dan kesehatan mereka
8. Melindungi investasi pada karyawan melalui perekrutan dan pelatihan
9. Mengurangi absensi karena sakit dan cedera, kesalahan dan interupsi kerja
10. Membantu dalam menjaga kualitas produk atau jasa
11. Menghemat biaya yang berkaitan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
12. Terpantaunya bahaya dan risiko di perusahaan
13. Pengakuan terhadap kinerja K3 di perusahaan atas pelaksanaan SMK3

Adapun tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini ialah menciptakan sebuah sistem keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, efisien serta produktif.

2.1.6 Produktivitas Kerja

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia adalah sebuah kelompok orang-orang yang bekerja dibawah naungan organisasi perusahaan dengan suatu system kegiatan yang terkoordinir dari sekelompok tenaga kerja yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu kelompok dapat dilihat dari produktivitasnya. Produktivitas kerja yang bercakupan dengan sikap mental individu tenaga kerja, yang dimana mereka diharuskan untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Dewan Produktivitas Kerja Nasional RI (Djuwita, 2011) produktivitas kerja ialah pengertian dari sikap mental seseorang yang memiliki pandangan, mutu kehidupan hari ini harus lebih dari dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap ini dinamakan sikap mental produktivitas yang membuat sumber daya manusia menjadi individu yang dinamis, inovatif, kreatif, serta kritis dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mencari perbaikan dan peningkatan.

Produktivitas karyawan menurut Gaol (Nugroho, 2015) ialah prestasi individu pekerja didalam lingkungan kerjanya. Selain itu produktivitas kerja ialah sebuah bentuk pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien. Seorang pekerja yang memiliki produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pekerja yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pekerja. Karna pada hakekatnya manusia

akan selalu berusaha untuk mengevaluasi diri didalam kehidupannya termasuk pekerjaannya untuk menjadikan dirinya menjadi lebih baik. Produktivitas juga dapat dikatakan sebagai ukuran yang telah dihasilkan oleh seorang pekerja dengan hasil yang maksimal.

Produktivitas menurut Anoraga dan Suyati (Anggreini, 2014) ialah sesuatu yang bersangkutan dengan konsep sistem, ekonomis dan filosofis. Sebagai konsep sistem menunjukkan pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada keselarasan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berhubungan dengan usaha para pekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang berperan untuk pemenuhan kebutuhan organisasi. Sebagai konsep filosofi, produktivitas memuat pandangan hidup dan sikap mental untuk selalu berusaha dalam meningkatkan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin.

Sedangkan menurut Ravianto (Djuwita, 2011) produktivitas ialah sebuah hasil interaksi lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, sosial, budaya serta psikologisnya. Produktivitas sumber daya manusia juga merupakan fungsi dari faktor motivasi, kepribadian, kecakapan kerja, kejelasan peran dan dikurangnya faktor kelelahan.

Produktivitas menjadi indikator utama bagi kemajuan sebuah organisasi, peningkatan produktivitas merupakan suatu cara agar sebuah organisasi dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi organisasinya. Setiap organisasi pasti akan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja seluruh

pekerjanya agar dapat menghasilkan output dengan cara yang lebih efisien. Menurut Sikannungan (Muayyad & Gawi, 2017) Produktivitas ialah sebuah pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif. Serta menurut Sinungan (Riduan, 2015) meyebutkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja biasanya berlandas kepada waktu penyelesaiannya. Dengan seperti itu produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dari output dan input dalam jam kerja seorang tenaga kerja.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut pendapat dari Simanjuntak (Kadhavi, 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah :

a. Pelatihan tenaga kerja

Hal ini dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja dengan keterampilannya dan menggunakan cara-cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik tenaga kerja

Keadaan dan mental tenaga kerja ialah hal yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan keadaan fisik dan mental tenaga kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas tenaga kerja.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap jalinan yang bersifat positif mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dilakukannya tenaga kerja dengan baik, maka tenaga kerja tersebut

akan berpartisipasi dengan baik pula dalam melakukan proses kerja sehingga akan berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cornick (Kadhavi, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- a. Faktor yang ada pada diri tenaga kerja, hal ini bisa berupa umur, keadaan fisik tenaga kerja, temperamen, kelelahan serta motivasi
- b. Faktor yang ada diluar diri tenaga kerja, hal ini dapat berupa suara, penerangan, waktu, istirahat, lama bekerja, upah, keluarga, bentuk organisasi serta lingkungan sosialnya.

2.1.6.3 Indikator Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (Hadiyanti & Setiawardani, 2018) menyebutkan bahwa ada 2 (dua) dimensi yang dapat dijadikan patokan dalam melakukan pengukuran produktivitas, yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Efektivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan dua indikator, yaitu pencapaian kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

2. Efisiensi.

Efisiensi mengarah kepada seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan baik secara teknis maupun ekonomis untuk menghasilkan keluaran seperti yang telah ditentukan.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan, yang apabila organisasi tersebut salah dalam memanfaatkan para pekerja yang ada maka akan dapat menimbulkan masalah bagi sebuah organisasi itu sendiri, yang kemungkinan berakibat menghambat tujuan organisasi yang berangkutan. Untuk itu, sumber daya manusia sangat perlu diberikan dan mendapatkan perhatian yang khusus karena sumber daya manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas serta laju pertumbuhan organisasinya. Apabila perilaku organisasi dilakukan dengan baik, hal ini dapat memperbaiki kepuasan kerja para pekerja sehingga terjadi peningkatan produktivitas sumber daya manusia.

Menurut Edy Sutrisno (Lamin, 2019) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. harapan untuk menjadi lebih baik.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja ialah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.2 Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Keselamatan dan kesehatan Kerja berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas dalam sebuah organisasi. Produktivitas kerja menurut Handari

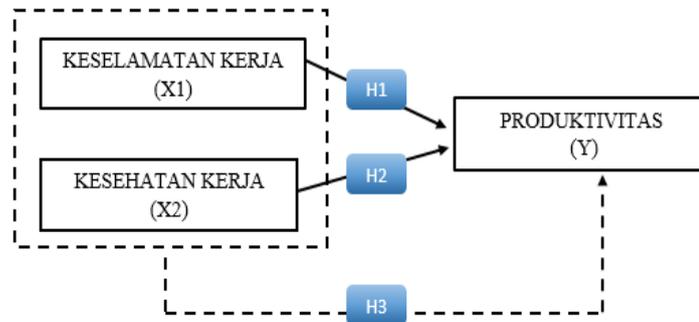
(Djuwita, 2011) menyebutkan bahwa produktivitas kerja ialah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dalam organisasi (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat membantu peningkatan produktivitas atas dasar:

- a. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
- b. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi bagi kelangsungan proses produksi.
- c. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
- d. Keselamatan kerja dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pimpinan dan karyawan akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan karyawan dan pimpinan yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja memiliki hubungan serta pengaruh terhadap produktivitas kerja para pekerja, maka disusunlah kerangka pikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1**Kerangka Pikiran**

Sumber : Disesuaikan dengan penelitian, 2021

Pada gambar diatas diuraikan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Jika Keselamatan Kerja (X1) baik dan Kesehatan Kerja (X2) baik maka produktivitas kerja (Y) juga akan baik.

2.4 Hipotesis

Margono (Susilana, 2015) mengatakan bahwa hipotesis berasal dari kata hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo yang artinya kurang dari, dan tesis artinya pendapat. Jadi dapat dikatakan hipotesis adalah sebuah pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara. Hipotesis memang hanya berupa suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis bisa datang sebagai dugaan dari peneliti yang berasal dari teori yang telah ada.

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teoretis, dan hasil penelitian sebelumnya hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa berperan penting untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti dapat mengeluarkan hipotesis, yakni:

- H1: Diduga ada pengaruh antara Keselamatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Halyora Power Area Tanjungpinang.
- H2: Diduga ada pengaruh antara Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) PT. Halyora Power Area Tanjungpinang.
- H3: Diduga ada Pengaruh secara bersama-sama antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Halyora Power Area Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disediakan dengan tujuan untuk mendapat perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan antar penelitian yang dilakukan.

2.4.1 Nasional

1. Hasil Penelitian (Laila Hidayatul Arifah & Made Muliatna, 2019)

Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan di PT. Mayangsari Belian Motors Sidoarjo”**. Penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Service di PT. Mayangsari Berlian Motors Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian service secara simultan maupun parsial. Dan hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan (F) keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 46,2% sehingga untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan jika secara parsial (t), keselamatan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,42 dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 1,947. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kesehatan kerja.

2. Hasil penelitian (Kaligis et al., 2013)

Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”** resiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena pihak kontraktor tidak menerapkan program K3 dengan baik yang nantinya akan berdampak kepada tingkat produktivitas pekerja. Dengan adanya implementasi program K3 diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pada pelaksanaan proyek konstruksi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Analisis data kuisioner dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Data yang dianalisis kemudian dilakukan uji signifikansi dengan pengujian secara parsial (distribusi t) dan uji secara simultan (distribusi F).

Hasil yang diperoleh dari pengujian parsial yaitu t untuk $b_1 = 0,152$ dan $b_2 = 0,232$ berada diantara t tabel $-2,763$ dan $2,763$. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual. Sedangkan dengan pengujian simultan diperoleh $F = 15,311 \geq F \text{ tabel} = 3,35$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Implementasi program K3 memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ini terlihat dari nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,729$.

3. Hasil penelitian (Amalia, 2017)

Penelitian ini berjudul **“Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap**

Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Timah (Persero)

Tbk)”) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

seberapa kuat pengaruh variabel Independen; Keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap variabel Dependen yaitu produktivitas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda serta Koefisien Determinasi. Hasil analisis menyatakan variabel Safety secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan thitung (4,433) > t tabel(1,98447) dengan signifikan 0,002 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Variabel Independen lainnya yaitu Kesehatan juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas dengan thitung (4,211) > ttabel (1,98447) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan diperoleh nilai Fhitung (2,552) > Ftabel (3,09) dengan sig (0,000) < (0,05). Koefisien Determinasi diperoleh nilai sebesar 0,648 (64,8% %), yang berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara simultan sebesar 64,8 %, dan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

2.4.1 Internasional

1. Hasil penelitian (Sattar, 2021)

Penelitian dengan judul *“The Effect Of Occupational Safety And Health On Employee Work Productivity”* yang dilakukan Sattar dkk bertujuan untuk mengetahui penaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap

produktivitas kerja pada PT. Cipta Sumina Indah Satresna Samarinda. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah, setelah data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada 54 karyawan. Metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas dan reabilitas, regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil uji t keselamatan kerja (X1) dengan nilai thitung $0,035 > 0,025$ ttabel dan kesehatan kerja (X2) $0,459 > 0,025$ serta uji f dengan nilai fhitung $6,969 > 2,39$ dan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,184 yang berarti 18,4% besarnya pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Hasil penelitian (Ukhisia & Astuti, 2013)

Penelitian yang berjudul “*Analysis of the Occupational Health and Safety Effects on Productivity of Employees using Partial Least Squares Methods*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatanh kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja. Penelitian ini memiliki responden sebanyak 60 orang. Lalu data akan diolah menggunakan *software SmartPLS ver2 for window*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0,137 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai f-square digunakan untuk mengetahui

kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen hasil yang didapat 0.791. uji t keselamatan kerja (X1) dengan nilai thitung $0.791 > 1.671$ ttabel dan kesehatan kerja (X2) $1.837 > 1.671$. Sedangkan kesehatan kerja dengan nilai koefisien determinasi kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0,258 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara langsung dan Keselamatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan melalui perantara kesehatan kerja.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan peneliti ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Mulyadi, 2011) Penelitian kuantitatif ialah mengontrol variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap proses penelitiannya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk mengemukakan validitas yang tinggi juga memerlukan kecermatan didalam proses penentuan sampel, pengambilan data serta penentuan alat analisisnya.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini ialah:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date* (Siyoto & Sodik, 2015) Data primer yang didapatkan peneliti dari hasil pengisian kuisisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Halyora Power Area Tanjungpinang.

b. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Siyoto & Sodik, 2015). Data sekunder Ini peneliti dapatkan dari studi pustaka dan data data dari perusahaan terkait produktivitas kerja karyawan PT. PT. Halyora Power Area Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah sebuah proses untuk mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah yang ada pada penelitian menghasilkan data yang valid. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner ialah pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang sudah ditetapkan untuk dijadikan sebagai sampel. Kuisisioner ialah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan yang dibuat secara sistematis untuk mendapatkan data dan sejumlah informasi dari karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang tentang beberapa hal yang berkaitan dengan variabel kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Agar memudahkan responden untuk menjawab peneliti menyediakan jawabannya, responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat dan sesuai dengan petunjuk yang sudah disediakan.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka ialah yang berkaitan dengan kajian teritis dan referensi-referensi yang berkaitan dengan lingkup penelitian. dalam penelitian ini peneliti mencari teori atau data referensi melalui buku, jurnal dan *e-book*.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup atas subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sugiyono, 2013) Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada suatu obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang ada pada subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan lapangan yang ada pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. apabila populasinya besar, peneliti tidak mungkin mengambil serta mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang digunakan peneliti pada penelitian ini ialah seluruh karyawan

lapangan yang ada pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang berjumlah 38 orang.

Adapun Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah non probability sampling, yaitu sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel apabila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel apabila populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

3.5 Definisi Operasional Variabel

TABEL 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja ialah perlindungan untuk para pekerja dari bahaya-bahaya dan luka-luka yang diakibatkan dari kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. (Hasibuan & Ritonga, 2015)	a. Alat Pelindung Diri (APD) b. Beban Kerja c. Peraturan Kelamatan dan Kesehatan Kerja d. Komunikasi dan Dukungan e. Pentingnya Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja (Ukhisia & Astuti, 2013)	<i>Likert</i>	1,2 3,4 5,6 7,8,9
Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan kerja ialah merupakan suatu kondisi	a. Lingkungan kerja fisik	<i>Likert</i>	10,11 12,13

	kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018)	b. Sarana dan pelayanan kesehatan c. Sarana rekreasi d. Peraturan kesehatan kerja (Ukhisia & Astuti, 2013)		14,15 16,17
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas karyawan ialah prestasi pekerja didalam lingkungan kerjanya. Selain itu produktivitas kerja ialah sebuah bentuk pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia yang dilakuka secara efektif dan efisien. Gaol (Nugroho, 2015)	1. Efektivitas 2. Efesiensi (Hadiyanti & Setiawardani, 2018)	<i>Likert</i>	18,19 20,21

Sumber : Dikembangkan peneliti sesuai dengan penelitian 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengeditan Data (*Editing*).

Tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian ini ialah, peneliti akan melakukan pengditan, pengeditan adalah memeriksa atau mengkoreksi data yang telah dikumpulkan dala pelitian. Pengeditan ini dilakukan karena adanya kemungkinan-kemungkinan data yang masuk (*raw data*) tidak

memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian dan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Tahap kedua peneliti akan elakukan coding. *Coding* (pengkodean) data adalah proses pemberian kode-kode tertentu pada data termasuk mengkategorikan untuk jenis data yang sama. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka yang digunakan untuk memberikan identitas pada data. Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (berbentuk skor). Setiap pemberian skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert* (Sugiyono, 2013)

TABEL 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

c. Tabulasi Data

Tahap ketiga peneliti akan melakukan tabulasi. Tabulasi adalah sebuah proses menempatkan data ke dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel-tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

TABEL 3.3
Tabulasi Data Kuisisioner

No	Keselamatan Kerja (X1)			Total (X1)	Kesehatan Kerja (X1)			Total (X2)	Produktivitas Kerja (Y)			Total (Y)
	X.1.1	X1.2	dst		X2.1	X.2.2	dst		Y.1	Y.2	dst	
1												
2												
3												
dst												

Sumber : Dikembangkan peneliti sesuai dengan penelitian 2021

3.7 Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan untuk dijadikan sebagai landasan empirik dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang ada pada penelitian. Analisis data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Analisis kuantitatif ialah analisis yang berpautan dengan perhitungan statistik, didalam penelitian ini analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan menggunakan program SPSS.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuisisioner digunakan sebagai alat ukur harus bisa mengukur apa apa saja yang ingin diukur peneliti. Pengujian validitas pada tiap-tiap butir kuisisioner pada program SPSS dengan menggunakan teknik korelasi product moment paersons

antara skor tiap butir kuisioner dengan skor total. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) positif, dan nilai probabilitas korelasi. Pengambilan keputusan yang digunakan ialah :

Nilai rhitung dan dicocokkan dengan rtabel *product moment* pada taraf signifikan 5% artinya tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaannya ialah 95%. Jika rhitung nilainya lebih besar dari rtabel 5%. Maka butir soal tersebut dinyatakan valid.

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang (Ayunita et al., 2018). Pengukuran reliabilitas didalam penelitian ini ialah dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur reliabilitas dengan cara *uji statistic Cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (a)* $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (a)* $< 0,6$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah adalah sebuah persyaratan statistik yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh peneliti dalam melakukan penelitian analisis regresi linear berganda. Tujuan pengujian asumsi klasik ini sendiri ialah untuk mendapatkan kepastian apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki

ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Untuk mendapatkan persamaan regresi yang baik maka ada baik dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup :

1. Uji Normalitas.

Pengujian ini dalam (Mardiatmoko, 2020) untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P- P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode *uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam

fungsi linear. (Mardiatmoko, 2020) Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* nya. Jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan melihat grafik *scatter Plot* yaitu prediksi variabel terikat (*ZPERD*) dan residualnya (*SRESID*). Jika titik-titik terdistribusi membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas, apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Mardiatmoko, 2020)

4. Uji Autokorelasi.

Autokorelasi dalam (Mardiatmoko, 2020) merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW besar dibawah -2

- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 sampai 2
- c. Terjadi autokorelasi negative apanila nilai DW diatas 2

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variable dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. (Arum & Anie, 2012) Hubungan ini biasanya disampaikan dalam rumus yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots \varepsilon$$

Sumber : (Arum & Anie, 2012)

Keterangan :

Y = sebagai variabel dependen

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Kesehatan kerja / sebagai variabel independen

X2 = keselamatan kerja / sebagai variabel independen

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya, menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai signifikansi koefisien pasrial dalam penelitian ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan: Uji statistik t pada dasarnya, menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai signifikansi koefisien pasrial dalam penelitian ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$.

Langkah-langkah untuk melakukan uji t ialah sebagai berikut :

1. Pengujian nilai t tabel

t tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas.

2. Merumuskan Hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen.

H_a = ada pengaruh antar variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja)

3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a terima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat adanya pengaruh antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja)

3.7.4.2 Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berapa tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif atau tidak terhadap produktivitas kerja, pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil dari pengujian secara simultan dilihat dari hasil output Anova, untuk melakukan uji F ialah dengan tahap sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen.

H_a = ada pengaruh antar variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja)

2. Menentukan F tabel

F tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df (n-k-1) dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas.

3. Menentukan F hitung
4. Pengambilan keputusan
 - a. Apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi (keselamatan dan kesehatan kerja) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%
 - b. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Bila R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan intensif) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi ialah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model, sertiap tambahan satu variabel independent maka pasti R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak memiliki pengaruh. Oleh karna itu dianjurkan untuk mengunakan nilai Adjust R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, V. F. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada : PT. Paradise Island Furniture)*. 20 (November), 1–10.
- Anggreini, D. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 3(4), 394–399.
- Arum, D. N. J., & Anie. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss*.
- Aviana, I., Saroh, S., Hardati, R. N., Bisnis, J. A., Administrasi, F. I., Malang, U. I., Malang, M. T. H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban) Tujuan Kesehatan dan Keselamatan*. 8(3), 199–205.
- Ayunita, D., Nurmala, N., & Diponegoro, U. (2018). *Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. October*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. // Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.*
- Djuwita, M. T. (2011). *Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai*. 10, 15–21.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12.
- Hasibuan, W. J., & Ritonga, Z. (2015). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lingga Tiga Sawit Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma*, 2(1), 73–90.
- Haworth, N., & Hughes, S. (2012). The International Labour Organization. In

Handbook of Institutional Approaches to International Business.

- Hedianto, B. R., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2014). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap motivasi kerja karyawan. 10(1).*
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 104. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938>
- Indonesia, P. R. (1992). *Undang Undang No . 23 Tahun 1992 Tentang : Kesehatan. 23.*
- Kadhavi, M. (2015). *Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P). 3, 125–138.*
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3), 219–225.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Laila Hidayatul Arifah, n., & Made Muliatna, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan Di Pt. Mayangsari Belian Motors Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 8(2).
- Lamin, L. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Cv. Rangka Beton Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 5(1), 52–59. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i1.334>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L .*]). *Barekeng*, 14(3), 333–342.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75.

- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [*Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them*]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128.
- Nugroho, A. (2015). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri*.
- Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING*, 2(2), 100–113.
- Ramadhany, F., Thamrin, Y., & Arman, A. (2019). Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Maruki Internasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(1), 26–30.
- Riduan, M. R. (2015). *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Prproduktivitas Kerja Karyawan*. 2, 1–11.
- Safitri Nur, E. (2018). Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV . Teknik Pratama Eka Nur Safitri Alumni Program Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia , Jakarta Syahnan S . Phalipi Dosen STIE Bisnis Indonesia , Jakarta. *Metode Penelitian Kuantitas, Kualitas, Dan R&D*, 334.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Sattar, D. (2021). *The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Productivity*. 1(3).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Susilana, R. (2015). Modul Landasan Teori dan Hipotesis. *Rudi*.

Ukhisia, B. G., & Astuti, R. (2013). Analysis of the Occupational Health and Safety Effects on Productivity of Employees using Partial Least Squares Methods. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 14(2), 95–104.

Undang-Undang Republik Indonesia No 1. (1970). Undang-undang RI No. 1 tahun 1970. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*, September, 1–2.

UNY, T. K. (2014). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) A*.

Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *38 Among Makarti*, 9(17), 38–59.