

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. AMANAH ANAK NEGERI**

SKRIPSI

LINDA HERMAYANI

NIM : 14612168



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. AMANAH ANAK NEGERI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

LINDA HERMAYANI

NIM : 14612168

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT.AMANAH ANAK NEGERI**

Diajukan Kepada

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

Oleh

Nama : Linda Hermayani
NIM : 14612168

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN.1011108901/ Lektor

Pembimbing Kedua



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT.AMANAH ANAK NEGERI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Linda Hermayani
NIM : 14612168

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Belas
Desember Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN.1011108901/ Lektor

Sekretaris,



Maryati, S.Pd, M.M.
NIDN.1007077101/Asisten Ahli

Anggota,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN.1022038001/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Linda Hermayani
Nim : 14612168
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,39
Program Studi/ Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Amanah
Anak Negeri

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi skripsi ini adalah benar 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 dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 2 Desember 2019

Penyusun



Linda Hermayani

Nim : 14612168

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah kupersembahkan kepada - Mu ya Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya.

Shalawat beserta salam ku hadiah kan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Sebagai rasa syukur ku yang tidak terkira,ku persembahkan sebuah karya yang sederhana ini

Skripsi ini untuk keluargaku terinta terutama

Ayahanda dan Ibundaku,

Bapak Indra Hermawan

dan Ibu Lisnawati

Terima kasih atas segala dukungan baik berupa moril maupun materi. Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah mulai dari lahir hingga beranjak dewasa, semoga apa yang aku persembahkan ini bisa membuat kalian bangga kepadaku

Juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada

Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

HALAMAN MOTO

Allah SWT berfirman :

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qs : At Taubah :40)

“ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan). Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Qs : Al- Insyirah 94:5-8)

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”

(Qs : Al- Baqarah : 286)

“ success needs a process”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul "PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AMANAH ANAK NEGERI" ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE . M . Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M .Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III dan Ketua Program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan ketelitian dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku Sekertaris Program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Satriadi, S.AP.M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan.
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Amanah Anak Negeri
9. Kedua orangtua ku tercinta Bapak Indra Hermawan dan Ibu Lisnawati serta adik kandungku Alistya Syaifani dan Alvia Syafira yang menjadi penyemangatku. Serta Raden Febi Armadiansyah yang selalu mensupport dan memotivasiku.
10. Sahabat sepermainan yang tidak bisa di sebutkan satu persatu :

Lena Triana, Laila Juliani, Okta Afiati, Raja Seti Noverawati, Norhatina,SE serta Juan Ariwinata, SE dan Restya Ayu Fallufy, SE yang turut membagi ilmu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman senasib seperjuangan kelas pagi 1 Manajemen angkatan 2014.
12. Kelompok 24 KKN Gunung Kijang Angkatan 2017.

Akhir kata penulis menyadari bahwa ada penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Karena ini, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 25 November 2019

Penulis

LINDA HERMAYANI

NIM.14612168

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	HAL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABLE	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
4.1.1 Kegunaan Ilmiah	9
4.1.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Alam	12
2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Alam	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.4 Tujuan Sumber Daya Alam	15
2.1.1.5 Hubungan MSDM dengan Manajemen Risiko .	17

2.1.2	Manajemen Risiko.....	21
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Risiko.....	21
2.1.2.2	Prinsip Manajemen Risiko	22
2.1.3	Keselamatan Kerja.....	25
2.1.3.1	Pengertian Keselamatan Kerja	25
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	26
2.1.3.3	Indikator Keselamatan Kerja.....	29
2.1.3.4	Hubungan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja	31
2.1.4	Kesehatan Kerja.....	32
2.1.4.1	Pengertian Kesehatan Kerja	32
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja	33
2.1.4.3	Indikator Kesehatan Kerja	35
2.1.4.4	Hubungan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja	37
2.1.5	Produktivitas Kerja	37
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	37
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	40
2.1.5.3	Pengukuran Produktivitas Karyawan	42
2.1.5.4	Indikator Produktivitas Kerja	44
2.2	Kerangka Pemikiran	46
2.3	Hipotesis	47
2.4	Penelitian Terdahulu	48
2.4.1	Dalam Negeri.....	48
2.4.2	Luar Negeri	50
BAB III.	METODE PENELITIAN	52
3.1	Jenis Penelitian	52
3.2	Jenis Data.....	52

3.2.1	Data Primer	52
3.2.2	Data Skunder	52
3.3	Teknik Pengumpulan Data	53
3.4	Populasi dan Sampel.....	54
3.4.1	Populasi.....	54
3.4.2	Sampel	54
3.5	Definisi Operasional variabel	55
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	57
3.7	Teknik Analisis Data	58
3.7.1	Analisis Deskriptif	59
3.8	Analisis Kualitas Data	59
3.8.1	Uji Kualitas Data	59
3.8.1.1	Uji Validitas	59
3.8.1.2	Uji Realibitas.....	60
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.8.2.1	Uji Normalitas	61
3.8.2.2	Uji Multikolinearitas	62
3.8.2.3	Uji Autokolerasi	62
3.8.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda	3
3.10	Hipotesis	66
3.10.1	Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t).....	66
3.10.2	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)	67
3.11	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
BAB VI.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1	Hasil Penelitian	69
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
4.1.1.1	Nama dan Alamat Tempat Penelitian.....	69
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan.....	69
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	70
4.1.2	Karakteristik Responden.....	74

4.1.2.1	Idenetitas Responden Berdasarkan usia	75
4.1.2.2	Idenetitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	77
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden	78
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja	78
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja	82
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	85
4.1.4	Uji Kualitas Data	89
4.1.4.1	Uji Validitas	90
4.1.4.2	Uji Realibitas	91
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	92
4.1.5.1	Uji Normalitas	93
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas	95
4.1.5.3	Uji Autokolerasi	96
4.1.5.4	Uji Heteroskedastisitas	98
4.1.6	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	99
4.1.7	Pengujian Hipotesis	100
4.1.7.1	Uji Secara Parsial (Uji t).....	100
4.1.7.2	Uji Secara Simultan (Uji f)	102
4.1.8	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	104
4.2	Hasil Pembahasan	104
4.2.1	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	105
4.2.2	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	105
4.2.3	Pengaruh keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	106

BAB V. PENUTUP.....	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT.Amanah Anak Negeri.....	54
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	56
Tabel 4.1	Karakteristik Jumlah Responden Menurut Usia	75
Tabel 4.2	Karakteristik Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3	Karakteristik Jumlah Responden Menurut Pendidikan	77
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Kerja.....	78
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Variabel Kesehatan Kerja.....	82
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	85
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	90
Tabel 4.8	Tabel Uji Realibilitas	91
Tabel 4.9	Hasil Uji One-Simple Kolmogrov-Smirnov	93
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.11	Hasil uji Autokorelasi	97
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4.13	Hasil Uji T	101
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	103
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R ²).....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Kecelakaan Kerja PT. Amanah Anak Negeri	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	70
Gambar 4.2	Uji Normalitas Histrogram	94
Gambar 4.3	Uji Normalitas P-P Plot	95
Gambar 4.4	Hasil uji Heterokerdastisitas	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Hasil Tabulasi
Lampiran 3 :	Hasil SPSS
Lampiran 4 :	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5:	<i>Plagiarisem</i>

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AMANAH ANAK NEGERI

Linda Hermayani, 14612168, Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Linda.yermayani@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Amanah Anak Negeri, mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, mengetahui Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amanah Anak Negeri.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 43 orang, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda didapat model regresi $Y = 9,395 + 0,389 X_1 + 0,498 X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa variable Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 61,3%.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel Kesehatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh besar terhadap Produktivitas Kerja hendaknya Pt.Amanah Anak Negeri lebih memperhatikan aspek Kesehatan Kerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Amanah Anak Negeri.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.Ap., M.Sc
Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT.AMANAH ANAK NEGERI

*Linda Hermayani, 14612168, management. Development at STIE Tanjungpinang.
Linda.yermayani@gmail.com*

This research aims to know the effect of occupational safety and occupational health towards employee work productivity PT.Amanah Anak Negeri, know the effect of occupational safety on occupational productivity, know the effect of occupational health on work productivity, and know the effect of occupational safety and health simultaneously on employee productivity of PT. Amanah Anak Negeri.

The type of study used in this study is Deskriptif research with a quantitative approach. The research population amounted to 43 people, the sampling techniques used in this study were saturated sampling techniques, data analysis techniques using quantitative data analysis techniques, validity tests, realistic tests, a cool assumption test, coefficient of determination test, and multiple linear regression analyses.

The results of multiple linear regression analyses were obtained regression model $Y = 9,395 + 0.389 X1 + 0.498 X2$. T-test results indicate that the occupational safety and occupational health variables partially affect work productivity. The F-Test results indicate that the working safety and occupational health variables simultaneously affect working productivity by 61.3%.

The conclusion of this research is variabel Occupational health and health work partially affect work productivity based on the results of T test, it is known that occupational health has a big influence on the work productivity should Pt. Amanah Anak Negeri pay attention to aspects of occupational health to improve employee productivity PT. Amanah Anak Negeri.

Key words: Occupational safety, occupational health, working productivity

*Instructor Supervisor 1 : Satriadi, S.AP., M.Sc
Instructor Supervisor 2 : Imran Ilyas, M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan suatu akibat persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Jika suatu proses produksi atau pekerjaan yang tidak lancar karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan kurangnya efisiensi. Penurunan produktifitas dapat terjadi karena mesin yang rusak dan kecelakaan yang terjadi saat menggunakan mesin atau alat kerja. Produktifitas yang optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatannya dalam bekerja.

Aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keselamatan kerja. Menurut Slamet (Widodo, 2015) keselamatan kerja sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Perusahaan yang sangat peduli terhadap karyawannya akan selalu mengutamakan keselamatan karyawannya saat bekerja dalam

lingkungan kerja yang menggunakan peralatan yang berat dan berbahaya apabila tidak ada perlindungan terhadap keselamatan kerjanya maka produktivitas kerja karyawan tersebut menurun dan produksi yang dihasilkan pun tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Jika perusahaan mengutamakan keselamatan akan karyawannya maka produktivitas yang dihasilkan akan baik dalam segi kualitas dan kuantitasnya.

Aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja yang lainnya adalah kesehatan kerja. Menurut Mathis (Anjani, 2014) kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera saat masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Apabila karyawan dalam keadaan kondisi sehat jasmani maupun rohani terbebas dari penyakit yang diakibatkan pada saat bekerja atau gangguan fisik serta emosional maka proses dalam melakukan pekerjaan akan berjalan dengan baik dan tidak terjadi kendala-kendala yang tidak diharapkan saat melakukan pekerjaan, agar efisiensi dalam bekerja dapat terjadi serta peningkatan produktivitas pun akan terjadi. Jika perusahaan kurang dalam memperhatikan kesehatannya maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja jika kesehatannya terganggu .

Menurut Sulistyarini (Siswanto, 2015) produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produksi. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia

mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama. Menaikkan produktivitas sama dengan menaikkan rasio produktivitas, dimana karyawan menghasilkan output yang sesuai dan lebih baik lagi. Produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri dapat wujudkan dengan baik yaitu dengan cara memperhatikan risiko-risiko yang mungkin saja terjadi terhadap karyawannya.

Dengan adanya perlindungan keselamatan maupun kesehatan kerjanya terhadap karyawannya, perusahaan sudah memberikan rasa peduli yang tinggi. Jika perlindungan terhadap karyawan terbilang cukup kurang maka output yang dihasilkan tidak akan baik serta tidak sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan. PT. Amanah Anak Negeri merupakan perusahaan yang menyediakan jasa konstruksi. Dimana pada perusahaan ini menyediakan jasa pembuatan jalan atau pengaspalan dan pembuatan jembatan.

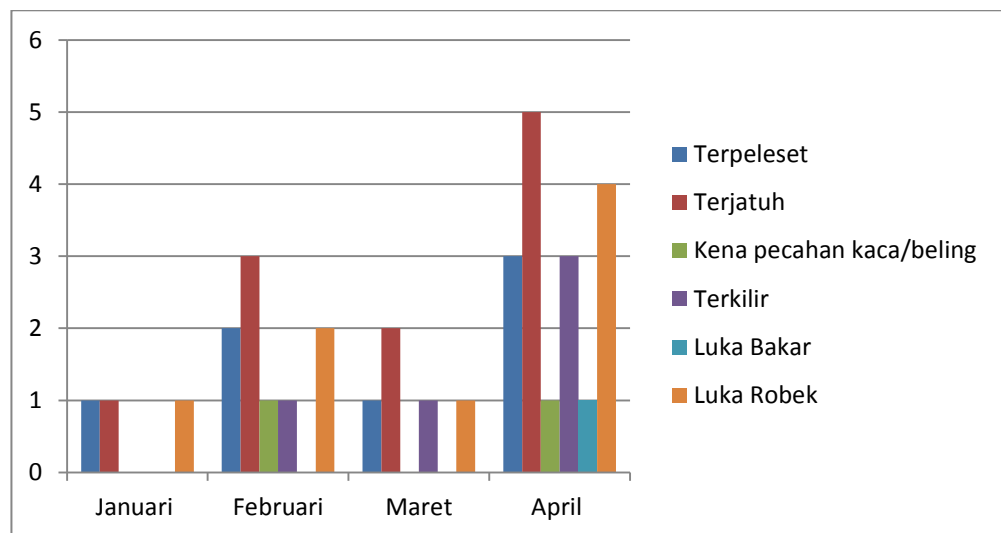
Pada PT. Amanah Anak Negeri ini karyawannya selalu bekerja dalam lingkungan yang menggunakan alat-alat berat. Serta memiliki risiko yang tinggi mengenai keselamatan kerja para karyawannya. Walaupun di perusahaan adanya tentang keselamatan kerja tetapi kecelakaan kecil bisa saja terjadi tanpa kita sadari. Terlebih lagi para karyawannya bekerja dengan mesin yang memiliki polusi yang cukup tinggi. Apabila tidak di perhatikan dalam kesehatan kerja karyawannya maka karyawan tersebut bisa saja terkena penyakit akibat kerja. Karena sering menghirup polusi yang cukup tinggi dari mesin bisa saja karyawan terganggu dalam pernapasannya. Oleh karena itu sangat penting dalam melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan meningkatkan kualitas dan kuantitas dari karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada PT. Amanah Anak Negeri terlihat bahwa kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang bekerja di lapangan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian tanggal 19 April 2018 yakni, dimana pada saat karyawan melakukan pekerjaan dilapangan tidak adanya pengawasan oleh mandor sehingga memungkinkan kecelakaan kecil atau besar bisa saja terjadi akibat kurangnya pengawasan jika pada saat karyawan sedang melakukan pekerjaan dilapangan dan selalu di awasi dapat mengatasi kecelakaan yang bisa saja terjadi pada saat sedang bekerja akibat kelalaian dari pekerja atau karyawan.

Seharusnya pengawasan tidak dilakukan sesekali dan jika hanya ada yang mengalami kecelakaan kerja saja. Bisa saja dari waktu yang diberikan untuk pembuatan jalan atau aspal serta jembatan terhambat karena ada salah satu karyawan yang mengalami kecelakaan akibat kerja. Dengan begitu tidak akan efiseien dalam penyelesaian proyek. Walaupun di perusahaan tersebut adanya peraturan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, tetapi kecelakaan terhadap karyawan belum bisa dihindari dan bisa terjadi.

Contohnya adalah pada saat penggunaan Asphalt finisher yaitu mesin yang digunakan untuk penghamparan asphalt yang sudah dipanaskan terlebih dahulu . Jika dalam penggunaan alat ini tidak hati-hati atau salah dalam penggunaannya bisa membuat pekerja terpeleset dan terkena aspal panas dan dapat menimbulkan luka berat. sehingga risiko kecelakaan akibat kerja akan semakin meningkat dan belum bisa dihindari. Hal tersebut dapat kita lihat dari data kecelakaan kerja sebagai berikut :

Gambar 1.1
KECELAKAAN KERJA
PT. AMANAH ANAK NEGERI



Sumber : PT. Amanah Anak Negeri 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat hanya luka ringan saja yang terjadi selama 4 bulan berturut-turut di tahun 2018. Pada bulan Januari hanya 3 orang saja yang mengalami kecelakaan saat kerja seperti : terpeleset, terjatuh dan luka robek. Pada bulan Februari meningkat lagi sebanyak 9 orang yang mengalami kecelakaan kerja seperti : terpeleset, terjatuh, kena pecahan kaca/ beling dan terkilir. Pada bulan Maret tidak begitu banyak mengalami kecelakaan kerja yaitu sebanyak 5 orang saja seperti : terpeleset, terjatuh, terkilir dan luka robek. Pada bulan April semakin meningkat dari 3 bulan sebelumnya yaitu sebanyak 17 orang yang mengalami kecelakaan kerja seperti: terpeleset, terjatuh, kena pecahan kaca/ beling, terkilir, luka bakar dan luka berat. Dalam 4 bulan berturut-turut sebanyak 34(tiga puluh empat)orang yang mengalami kecelakaan kerja. Dapat dilihat bahwa setiap bulannya semakin meningkat kecelakaan kerja yang dapat terjadi.

Dan hasil observasi 19 April 2018 pekerja pada saat pembuatan aspal sering kali tidak menggunakan penutup mulut atau masker sehingga bisa saja terhirupnya polusi udara yang tercemar akibat mesin kerja. Apalagi mereka bekerja memiliki risiko yang berbahaya untuk kesehatannya. Jika sering terpapar polusi yang tinggi akibat mesin kerja dapat mengakibatkan gangguan saluran pernapasan. Seharusnya karyawan menggunakan perlengkapan kesehatan kerja agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Jika karyawan selalu lengkap dalam menggunakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengurangi risiko yang terjadi.

Perusahaan yang bergerak dibidang property dan bekerja dalam penggunaan alat berat, tentu saja yang diutamakan adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya. Karena karyawan yang sehat dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Dimana perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan pekerjaannya. Jika lingkungan pekerjaannya tidak aman dan peralatan yang digunakan tidak sesuai, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik serta pekerjaan yang dihasilkan pun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Dan produktivitas karyawan dapat menurun serta tidak efisien lagi dalam bekerja. Karyawan akan memberikan produktivitas kerja yang maksimal jika kesejahteraan dalam bekerja pun di berikan oleh perusahaan misalnya fasilitas yang diberikan perusahaan memadai misalnya peralatan kerja produksi yang layak untuk digunakan sehingga tidak membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menggunakan peralatan yang tidak layak untuk dipakai selain itu juga dapat mengancam keselamatannya dalam bekerja.

Dan hal ini didukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Busyairi, Ode, & Safar, 2014) berjudul “ Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Yaitu variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2013) bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Melihat fenomena di atas dan telah di perkuat oleh peneliti terdahulu maka, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menjaga keselamatan kerja serta kesehatan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan tidak di perhatikan oleh perusahaan maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dengan begitu apa yang diharapkan dan yang menjadi tujuan utama perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. oleh sebab itu perusahaan harus sebisa mungkin memberikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dapat diterima baik oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan prouktivitas kerja nya dengan baik

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini penulis beri judul
“ Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amanah Anak Negeri”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri ?
3. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang di capai penulis dalam penelitian “Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Amanah Anak Negeri.” sebagai berikut :

1. untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri.
2. untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi mahasiswa dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen terutama pemerhati masalah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Praktis

Dari hasil penelitian dan pengumpulan data-data yang dituangkan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengaharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pemahaman sumber daya manusia terutama tentang Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan atau memberikan masukan-masukan tentang bahaya atau resiko akibat pekerjaan yang dilakukan di PT. Amanah Anak Negeri.

3. Bagi Kampus

Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan ilmu dalam mengatasi hal yang sama atau terkait dimasa yang akan datang dan sebagai acuan dalam penyusunan skripsi.

4. Dan lain-lain

Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun beberapa sistematika penulisan yang penulis susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan di bahasn teori-teori yang memiliki relevansi yang dapat di pakai sebagai acuan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Adapun tujuan pustaka yang akan diuraikan yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian manajemen risiko, pengertian keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, dan definisi operasional, dan metode analisa data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan dibahas tentang gambaran umum dan hasil uraian-uraian baik dari kuesioner maupun dari analisa penulisan.

BAB V : PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan penulisan proposal ini, serta saran-saran untuk pengembangan selanjutnya, agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektifitas dan efisiensi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Menurut Nawawi dalam (M.Yani, 2012) sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat di sebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut,

Hasibuan tampaknya memberikan penekanan MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun seorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. fungsi-fungsi manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak lainnya, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat,

serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendaya gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktifitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara

pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.1.4 Hubungan MSDM dengan Manajemen Risiko

Menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Alasan-alasan manajemen sumber daya manusia ditempatkan pada bagian fungsi pengorganisasian menurut Sule dan Saefullah, (Hamali, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Alasan pertama, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam MSDM terkait serta dengan kegiatan pengalokasian sumber daya yang memiliki organisasi (dalam hal ini sumber daya manusia) ke dalam bagian-bagian organisasi. MSDM dimasukkan sebagai bagian dari fungsi pengorganisasian dikarenakan salah satu esensi dari fungsi pengorganisasian adalah pengalokasian keseluruhan sumber daya organisasi ke dalam suatu struktur organisasi tertentu yang dibentuk.

2. Alasan kedua, fungsi pengarahan dan pelaksanaan hanya akan dapat dijalankan jika alokasi sumber daya manusia telah dilakukan dalam fungsi pengorganisasian.

3. Alasan ketiga, sekalipun kegiatan memotivasi, mengarahkan (yang juga merupakan bagian lain dari manajemen SDM) termasuk dalam fungsi pengarahan (*leading*), namun demikian kunci pokok pertama sebelum SDM diarahkan dalam memotivasi adalah ketika SDM ditentukan dan ditempatkan dimana kegiatan menentukan dan menempatkan lebih cenderung berada di dalam fungsi pengorganisasian.

4. Alasan keempat, dikarenakan ilmu sosial, khususnya ilmu manajemen tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya dan saling berkaitan.

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan alasan-alasan diatas merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen risiko berkaitan erat dengan fungsi perusahaan lainnya (yaitu dengan fungsi : akunting, keuangan, marketing, produksi, personalia, *engineering*, dan *maintenance*) karena bagian-bagian itu ada yang menciptakan risiko dan ada yang menjalankan sebagian fungsi manajemen risiko (Darmawi, 2016).

1. Hubungan dengan Fungsi Akunting

Bagian akunting menjalankan kegiatan manajemen risiko yang penting sebagai berikut:

a. Mengurangi kesempatan pegawai melakukan penggelapan uang perusahaan dengan jalan melakukan *internal control* dan *internal audit*.

- b. Melalui rekening aset, bagian akunting mengidentifikasi dan mengukur *exposure* kerugian terhadap harta.
- c. Melalui penilaian rekening seperti rekening piutang, bagian akunting mengukur risiko piutang dan mengalokasikan cadangan dana *exposure* kerugian piutang.

Bagian akunting juga dapat menciptakan risiko, seperti risiko pemakaian komputer, risiko tanggung-gugat karena memungkinkan terjadi penyajian informasi salah.

1. Hubungan dengan Fungsi Keuangan

Bagian keuangan melakukan banyak penetapan yang memengaruhi manajemen risiko. Pertama, manajer risiko biasanya bawahan Direktur Keuangan. Kedua, bagian keuangan menganalisis pengaruh turunnya profit dan *cash flow*. Karena menurunnya profit bisa menghalangi pencapaian tujuan perusahaan, kegiatan seperti itu tercantum dalam program manajemen risiko. Ketiga, dalam menetapkan apakah perusahaan akan membeli peralatan yang mahal atau gedung baru maka manajer finansial seharusnya mempertimbangkan risiko murni yang tercipta karena tindakan itu. Keempat, jika perusahaan meminjam uang dengan menggunakan harta sebagai kolateral/ biasanya pemberi pinjaman menuntut agar harta itu diasuransikan, yang selanjutnya akan melibatkan kegiatan manajemen risiko.

2. Hubungan dengan Marketing

Kegiatan marketing dapat menciptakan risiko, terutama risiko tanggung-gugat. Misalnya, perusahaan bisa dituntut oleh pihak luar berkenaan dengan penggunaan *packaging* yang tidak memenuhi syarat. Perusahaan mungkin lalai memberi tahu

konsumen tentang bahaya yang mungkin terjadi jika pemakaian produk itu menyimpang dari aturan yang diberikan. Manajer marketing pada keadaan tertentu mungkin harus meminta pertimbangan manajer risiko sebelum melaksanakan suatu perjanjian, karena pihak lain mungkin ingin memindahkan risiko, sedangkan pihak marketing belum menyadarinya.

Misalnya dalam mengangkut produk kelangkaan, ada bermacam risiko yang perlu terlebih dahulu dianalisis oleh manajemen risiko. Itulah sebabnya bagian marketing harus selalu waspada terhadap risiko yang timbul pada setiap aktivitas marketing, dan bagian manajemen risiko seharusnya diberi informasi secepatnya.

3. Hubungan dengan Bagian Produksi

Kegiatan produksi juga banyak menciptakan risiko. Dalam mendesain dan membuat produk atau memberikan servis, pekerja sering kali di ekspose pada kecelakaan kerja. Demikian pula produk atau servis yang dijualnya mungkin bisa saja menciptakan kerusakan atau kecelakaan badan bagi pemakainya. Oleh karena itu, perusahaan harus siap sedia menghadapi “tuntutan hukum” dari pihak ketiga.

4. Hubungan dengan *engineering* dan *maintance*

Bagian ini bertanggung jawab untuk mendesain pabrik, *maintance*, dan melaksanakan fungsi perawatan gedung, pabrik serta peralatan. Hal tersebut sangat baik untuk mencegah, mengurangi frekuensi, dan keparahan kerugian.

5. Hubungan dengan Bagian Personalia

Bagian personalia mempunyai banyak tanggung jawab di bidang risiko. Contoh yang paling jelas adalah perancangan, instalasi, dan administrasi program kesejahteraan pegawai. Walaupun pada beberapa perusahaan manajer risiko yang

bertanggung jawab penuh untuk program kesejahteraan itu, tetapi kebanyakan perusahaan memberi wewenang penuh atau sebagian personalia. Jika diurus bersama, bagian personalia biasanya bertugas mengadakan perundingan dengan serikat kerja, menetapkan hak dan kewajiban, serta kesejateraan. Sementara itu, manajemen risiko menyeleksi asuransi dan merundingkan perlindungan asuransi atau memajemen aspek finansial dari program (penanggung risiko).

Karena bagian personalia bertanggung jawab untuk seleksi dan latihan personil maka bagian personalia yang bertanggung jawab dalam mengawasi jabatan yang mengandung risiko, seperti kecelakaan dan penyakit. Dalam banyak kasus, bagian personalia mempunyai tanggung jawab langsung untuk keselamatan (*safety*) dan *hygiene* industry. Dalam kasus lain, tanggung jawab lain ini dipikul bersama dengan bagian *engineering* dan bagian manajemen risiko.

Dapat di simpulkan bahwa manajemen SDM sangat berhubungan dengan manajemen risiko. Dimana terdapat keterkaitan yang sama-sama dalam pencapaian tujuan perusahaan dan di dalam organisasi MSDM terdapat risiko-risiko yang terjadi dan memerlukan manajemen risiko dalam mengatasi risiko yang terjadi pada perusahaan. Untuk menghindari dari kerugian perusahaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Manajemen Resiko

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Resiko

Manajemen resiko adalah berkaitan dengan kegiatan keamanan, yang tujuannya adalah menjaga harta benda dan personel perusahaan terhadap kerugian akibat kejahatan dan semua gangguan sosial atau gangguan alamiah, yang

mungkin membahayakan kehidupan dan perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan dan bagian organisasi-organisasi lain, dalam setiap kegiatannya mengandung risiko, karena apa yang akan terjadi di waktu yang akan datang tidak dapat diketahui secara pasti (*the future is unknow*).

Menurut Silalahi dan Wijono dalam (Sunyoto dan Putri, 2017) Risiko merupakan suatu variasi kemungkinan kejadian yang akan terjadi pada waktu yang akan datang. Dengan demikian, risiko ada jika paling sedikit ada dua kemungkinan kejadian yang akan terjadi. Makin besar risiko berarti mungkin sulit meramalkan kejadian yang akan datang.

Menurut Pramana (Sepang et al., 2013) Risiko adalah “akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan”. Dengan kata lain, risiko merupakan kemungkinan situasi atau keadaan yang dapat mengancam pencapaian tujuan serta sasaran sebuah organisasi atau individu.

Menurut ISO 31000:2009 dalam (Hery, 2015) manajemen risiko adalah suatu upaya atau kegiatan yang terkoordinasi untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan terhadap berbagai kemungkinan risiko yang ada. Dengan kata lain, manajemen risiko merupakan seperangkat arsitektur (yang terdiri dari atas prinsip, kerangka kerja dan proses) untuk mengolah risiko secara efektif.

2.1.2.2 Prinsip Manajemen Risiko

Adapun prinsip manajemen risiko menurut ISO:31000:2009 dalam (Hery, 2015) sebagai berikut :

1. Manajemen risiko melindungi dan menciptakan nilai tambah,. Manajemen risiko memberikan kontribusi melalui peningkatan tercapainya sasaran

perusahaan, dan perbaikan dalam aspek keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepatuhan terhadap peraturan perundangan, perlindungan lingkungan hidup, persepsi publik, kualitas produk, reputasi, *corporate governance*, efisiensi operasi, dan lain-lain.

2. Manajemen risiko merupakan bagian yang terintegrasi dalam proses organisasi. Manajemen risiko merupakan tanggung jawab manajemen, yang tidak dipisahkan dari proses bisnis dan proyek perusahaan dalam mencapai sasaran.

3. Manajemen risiko merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan. Manajemen risiko membantu manajemen untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang cukup dengan mempertimbangkan bahwa suatu risiko dapat diterima atau penanganan risiko telah dilakukan secara efektif.

4. Manajemen risiko secara eksplisit menangani ketidakpastian. Manajemen risiko menangani aspek ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan cara untuk menanganinya.

5. Manajemen risiko diterapkan secara sistematis, terstruktur, dan tepat waktu. Pendekatan yang sistematis, terstruktur, dan tepat waktu dalam manajemen risiko memberikan kontribusi bagi peningkatan efisiensi, konsistensi, komparabilitas, serta perbaikan.

6. Manajemen risiko diterapkan berdasarkan informasi terbaik yang ada.

Masukan dan informasi yang digunakan dalam proses manajemen risiko didasarkan pada sumber informasi yang tersedia, seperti pengalaman, hasil observasi, perkiraan, pertimbangan pakar, dan data lainnya. Seluruh informasi yang ada tersebut perlu dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan, baik dalam hal metode yang digunakan maupun perbedaan pendapat dari para

pakar.

7. Manajemen risiko diterapkan sesuai dengan konteks perusahaan (*tailored*).

Penerapan manajemen risiko harus diselaraskan dengan konteks internal dan eksternal perusahaan, sasaran perusahaan, profil risiko yang dihadapi perusahaan, serta kebutuhan dari para *risk owner* dalam perusahaan.

8. Manajemen risiko mempertimbangkan faktor manusia dari budaya. Penerapan manajemen risiko memperhitungkan kapabilitas perusahaan, persepsi, dan tujuan dari masing-masing individu, baik di dalam maupun di luar perusahaan, khususnya yang dapat menunjang ataupun menghambat pencapaian sasaran perusahaan.

9. Manajemen risiko diterapkan secara transparan dan inklusif. Untuk memastikan bahwa manajemen risiko tetap relevan, para pemangku kepentingan dan pengambilan keputusan di setiap tingkatan perusahaan harus dilibatkan secara efektif.

10. Manajemen risiko bersifat dinamis, berulang dan tanggap terhadap perubahan. Ketika suatu peristiwa terjadi, baik internal maupun eksternal, konteks manajemen risiko dan pemahaman yang ada juga harus mengalami perubahan. Dalam kondisi ini tindakan pemantauan dan kaji ulang menjadi sangat penting. Tugas manajemen risiko adalah memastikan bahwa manajemen risiko senantiasa memperhatikan dan tanggap terhadap perubahan.

11. Manajemen risiko memfasilitasi terjadinya perbaikan dan perkembangan perusahaan secara berkelanjutan. Manajemen harus senantiasa mengembangkan dan menerapkan perbaikan strategi manajemen risiko serta meningkatkan maturitas dan kualitas pelaksanaan manajemen risiko.

2.1.3 Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (Anjani,2014), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Menurut Suma'mur (Setiawan, 2013) mengartikan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Menurut Slamet (Widodo, 2015) keselamatan kerja sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Menurut Mondy dan Noe (Siswanto, 2015) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko Keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Matis dan Jackson (Siswanto, 2015) keselamatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Ridley (Kani, 2013) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat , alat kerja, bahan dan proses pengolahannya , landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Hinze (Christina et al.,2012) keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam proyek kosntruksi, dimana keselamatan kerja perlu mendapat perhatian yang sama dengan kualitas, jadwal dan biaya. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman. Program keselamatan kerja (*safety work program*) perlu dibuat oleh manajemen perusahaan, serta memiliki komitmen untuk menjalankan program tersebut demi terciptanya keamanan di lokasi proyek.

Menurut (Kasmir, 2016) keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawannya yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik.

Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan kerja yang baiklah akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi.

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja :

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, dan keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka pemeliharaan perlengkapan secara terus menerus.

3. Kedisiplinan karyawan

Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari , lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan.

Dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas maka, karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatannya menjadi tidak terjamin.

5. Semangat kerja.

Dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

6. Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan yang akan lemah.

7. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatannya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi

secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

2.1.3.3 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (Saputra, 2014) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu peralatan kerja, bahan-bahan yang aman digunakan untuk pekerja serta suasana yang membuat para pekerja nyaman sehingga tidak merasa terbebani dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Faktor manusia (karyawan) yaitu suatu yang mengenai kapasitas dan batasan yang dimiliki oleh manusia dalam bekerja sehingga dapat merancang suatu sistem pekerjaan atau teknologi dengan aman, efektif dan efisien. Meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.

3. Faktor Alat dan mesin kerja yaitu fasilitas alat atau mesin produksi yang ada di suatu perusahaan sesuai dengan jumlah pekerja yang ada dan mesin yang digunakan dalam keadaan layak pakai. Meliputi :

a. Penerangan yang kurang : Jika pada saat bekerja baik itu di luar atau di dalam ruangan kerja harus memiliki penerangan yang cukup. Jika terlalu gelap atau terlalu terang cahaya yang dihasilkan dapat memengaruhi kesehatan kerja karyawan yaitu, dapat mengganggu kesehatan matanya. Oleh karena itu faktor pencahayaan perlu diperhatikan, agar kesehatan karyawan juga terjamin.

b. Mesin yang tidak terjaga : mesin yang digunakan untuk bekerja harus selalu rutin di service dan di cek secara rutin. Hal ini di bertujuan agar mesin tidak mengalami kerusakan dan dapat memperpanjang kegunaan mesin agar dapat meminimkan kegagalan pada saat penggunaan

c. Kerusakan teknis : kerusakan teknis pada saat penggunaan alat berat dapat mengancam keselamatan karyawan itu sendiri. Karena unsur ketidak sengajaan karena peralatan nya yang rusak sehingga tidak dapat digunakan. Akibatnya dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang tidak diinginkan.

Indikator-indikator keselamatan kerja menurut Moenir (Firmanzah, 2017) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara fisik

a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.

b. 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.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

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

a. 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.

b. 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 .

2.1.3.4 Hubungan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja

Sebuah perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal ini keselamatan kerja karyawannya. Agar karyawan dapat terhindar dari kecelakaan yang di sebabkan saat melakukan sebuah pekerjaan . karena apabila perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakan yang terjadi saat bekerja dapat meningkatkan kualitas

perusahaan.

Perihal mengenai diatas semakin diperkuat oleh teori yang dikemukakan para ahli. Menurut Yuli (Budihadjo, 2017) menyatakan tujuan dan pentingnya keselamatan Kerja adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan akan semakin efektif.

2.1.4 Kesehatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mily (Widodo, 2015) selain faktor keselamatan, hal terpenting yang harus diperhatikan oleh manusia pada umumnya dan para pekerja konstruksi khususnya adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa inggris "*health*" yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera (*well-being*). Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis juga berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat.

Menurut Husni (Setiawan, 2013) kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial.

Menurut Suma;ur (Widodo, 2015) kesehatan kerja sebagai: "spesialis

dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum”.

Menurut Mangkunegara (Siswanto, 2015) kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan fakta-fakta dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mondy dan Noe (Siswanto, 2015) kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mathis (Anjani, 2014) kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera saat masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Karyawan yang selalu sehat merupakan idaman seluruh karyawan. Demikian juga perusahaan akan merasa senang jika bagi perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Menurut (Kasmir, 2016) ada lima faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja yaitu :

1. Udara

Kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan

nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tertentu pula diberikan pendinginan ruangan yang cukup. Kualitas udara diruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang diperlukan karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Begitu pula bila udara yang terlalu panas perlu diberikan pendingin yang cukup.

2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

3. Kebisingan.

suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu bising atau berisik tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau .

Untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan memengaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat

pembuangan limbah atau sampah.

2.1.4.3 Indikator Kesehatan Kerja

Indikator-indikator Kesehatan kerja, Mannulang (Budihadjo, 2017)

Sebagai berikut :

1. Sarana kesehatan tenaga kerja

yaitu adanya tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) sehingga apabila pekerja yang mengalami kecelakaan mendapatkan pertolongan pertama untuk mengurangi risiko yang lebih besar lagi sebelum ditangani oleh para medis.

2. Lingkungan kerja secara medis

yaitu kebersihan lingkungan tempat kerja yang terpelihara, sehingga kesehatan para pekerja dapat terjamin.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja yang di berikan oleh perusahaan untuk pekerja, jika pekerja mengalami kecelakaan yang berat akibat kerja dan tidak mempunyai biaya yang cukup untuk pengobatan.

4. Penyakit umum yang mungkin diderita semua orang

yaitu penyakit akibat hubungan kerja yang ditularkan oleh sesama pekerja. Misalnya salah satu pekerja ada yang mempunyai riwayat penyakit TBC akibat sering terkena udara yang kotor atau polusi yang cukup tinggi.

5. Penyakit akibat kerja yaitu penyakit yang di sebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Misalnya pada saat bekerja mengalami kecelakaan yang mengakibatkan cacat sebagian yang hilangnya sebagian fungsi tubuh atau cacat total yang tidak dapat lagi digunakan untuk bekerja sama sekali.

Indikator-indikator kesehatan kerja menurut Manullang (Firmanzah,2017) yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis.

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

a. Kebersihan lingkungan kerja yaitu dengan terperiharanya kebersihan di lingkungan kerja dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan kesehatannya pun terjaga. Jika bekerja dilingkungan yang kotor maka para karyawan mudah terserang penyakit karena lingkungan kerja yang tidak terpelihara kebersihannya.

b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja

suhu udara dan ventilasi sangat dibutuhkan agar para karyawan dapat bekerja dengan efisien. Suhu udara di dalam ruangan haruslah di sesuaikan dengan kondisi suatu ruangan, karena sangat berkaitan dengan keberadaan debu yang terlihat maupun tidak terlihat yang dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan karyawan contohnya saja hidung dapat tersumbat dan bisa menimbulkan alergi. Dan ventilasi udara pun juga sangat dibutuhkan agar ruangan tidak sumpek sehingga dapat menimbulkan penyakit seperti asma.

c. Sistem pembuangan sampah.

Sistem pembuangan sampah juga harus di perhatikan. Dimana tempat pembuangan sampah harus dibedakan antara yang basah dan kering. Jika tempat sampah yang dikhususkan untuk sampah yang kering bercampur dengan yang basah dapat menimbulkan bau yang tidak sedap di sekitar lingkungan pekerjaan sehingga dapat mengganggu indera penciuman dan konsentrasi para karyawan pada saat bekerja bisa terganggu.

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

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

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

yaitu apabila pelayanan kesehatan tenaga kerja tidak diperhatikan dengan baik maka semakin banyak karyawan yang terganggu kesehatannya akan mengganggu ke efektifan dalam bekerja.

2.1.4.4 Hubungan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan pekerja nya agar terhindar dari penyakit atau cedera akibat melakukan pekerjaan dan terhindar dari masalah pekerjaan yang dapat mengganggu mental dan emosional. Agar perusahaan dapat memelihara kesejahteraan karyawan sehingga dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dari karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat teori nya menurut para ahli. Menurut Mathis dan Jakson (Budihadjo, 2017) menyatakan bahwa individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal. Praktik manajemen kesehatan di perusahaan bertujuan untuk memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi yang sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-

bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas menurut Tohardi (Sutrisno, 2009) mengemukakan, bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut (Yuniarsih, 2016) produktivitas sebagai hasil kongkrit (hasil) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Menurut (Hasibuan, 2013) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu bahan-bahan) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan

dari tenaga kerjanya.

Menurut (Triton, 2010) produktivitas memiliki 2 dimensi, pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, Yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana perusahaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Muchdarsyah (Yuniarsih, 2016) produktivitas sebagai “perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisien dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Sulistyarini (Siswanto, 2015) produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produksi. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Menurut Bambang (Siswanto,2015) produktivitas kerja adalah merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Ravianto (Busyairi et al., 2014) produktivitas sebagai efesiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (*output*) terhadap suatu satu atau lebih dari keluaran tersebut. lebih

spesifik, produktivitas adalah volume barang dan jasa yang sebenarnya digunakan secara fisik pula.

2.1.5.2 Faktor Yang mempengaruhi produktivitas kerja

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut (Yuniarsih, 2016) produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses, produksi, umpan balik, lingkungan internal dan lingkungan eksternal (baik local, regional, nasional, maupun internasional).

Ravianto dalam (Yuniarsih, 2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua faktor sebagai berikut : factor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

1. faktor internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
 - b. Struktur dan desain pekerjaan.
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung pencapaian target.
 - d. Dukungan sumber daya yang biasa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e. Kebijakan perusahaan yang bias merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi.

- f. Perlakuan menyenangkan yang biasa diberikan pimpinan dan rekan kerja.
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan dan rekan kerja.
 - h. Lingkungan kerja ekonomis.
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 - j. Komunikasi inter dan antara individu dalam membangun kerja sama.
2. faktor eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan dan situasi politik.
 - b. Kemitraan yang dikembangkan.
 - c. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e. Tingkat persaingan.
 - f. Dampak globalisasi.

Menurut (Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yakni :

1. Motivasi
2. Kedisiplinan

3. Etos Kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Lingkungan dan Iklim Kerja
9. Sarana produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.1.5.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan

Ada dua pendekatan untuk mengukur produktivitas secara akurat. Dua pendekatan tersebut adalah produktivitas faktor total dan produktivitas parsial. Produktivitas faktor tersebut adalah rasio output total dibagi input tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energy. Sedangkan, produktivitas parsial adalah rasio output total terhadap suatu kategori input penting. Menurut (Sutrisno, 2012) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu

yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan

5. 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.

Menurut (Wibowo,2008) pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut.

1. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga focus organisasi dan mengkomunikasi minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerjaan dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidak cukupan kinerja.

4. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasi lain : tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

2.1.5.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (Budihadjo, 2017) terdapat beberapa indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Sikap kerja

yaitu sikap seorang pekerja dalam menekuni pekerjaan disuatu bidang yang disenangi. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya maka hasil pekerjaan orang tersebut akan baik karena didorong oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Tetapi, pada saat seorang pekerja ditempatkan dibidang yang tidak disenangi maka akan membuat hasil pekerjaan orang tersebut tidak maksimal.

2. Tingkat keterampilan

yaitu jika karyawan semakin terampil dalam bekerja maka akan lebih mampu bekerja dan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

3. Hubungan antara lingkungan kerja

yaitu dimana seorang pekerja berada disekitar pekerja yang lain atau lingkungan sekitar pada saat bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

4. Efisiensi tenaga kerja

yaitu membandingkan jumlah tenaga kerja dengan target pekerjaan yang akan dilakukan, agar sesuai dengan tepat waktu.

5. Manajemen produktivitas

yaitu berkaitan dengan bagaimana pimpinan mengelola atau memimpin serta mengendalikan bawahannya dengan manajemen yang tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

6. Tingkat penghasilan

yaitu jika tingkat penghasilan karyawan tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

7. Sarana produksi

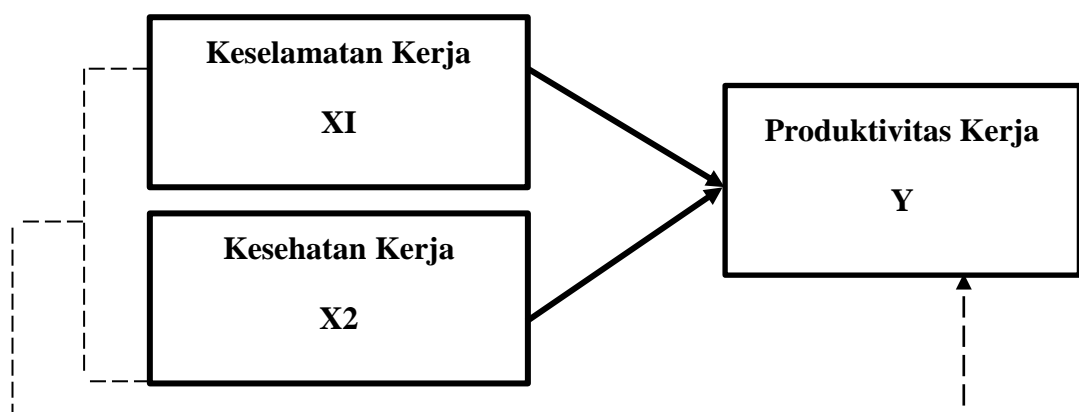
yaitu mutu sarana produksi yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

Menurut Henry Simamora (Anggana, 2014), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang digunakan dalam penelitian,2018

Keterangan :

—————→ : Uji Parsial

-----> : Uji Simultan

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas dapat di jelaskan bahwa menurut Bunn (Setiawan, 2013) bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini di perkuat oleh peneliti terdahulu (Setiawan, 2013) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Tetapi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah keselamatan kerja dari pada kesehatan kerja.

Menurut Syafi'I dan Prayanti (Setiawan, 2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti meningkatnya keselamatan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, menurunnya keselamatan akan menurunkan produktivitas karyawan. Dan hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu (Budihadjo, 2017) bahwa keselamatan kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pertimbangan dan penjelasan kerangka pemikiran pada gambar 2.1, maka berpengaruh atau tidaknya akan diuji melalui metode penelitian yang akan dijelaskan dan dari hasil analisa dalam hipotesis penelitian.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan pengaruh dan kerangka berfikir diatas dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap produktivitas kerja

H2: Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap Produktivitas Kerja.

H3: Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan simultan terhadap produktivitas kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Dalam Negeri

(Busyairi, 2014) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.XYZ. Metode yang digunakan adalah deskriptif metode survey. Subyek penelitian berjumlah 99 (Sembilan puluh sembilan) orang. Teknik pengambilan data dengan cara *simple random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja. Analisis data yang di lakukan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja memiliki kontribusi yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 65,5%. Untuk kesehatan kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebanyak 21,8% dan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja .

(Anindya Novita Kusuma, 2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif . Subyek penelitian berjumlah 146 (seratus empat puluh enam) orang.

Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Alat pengukur data yang digunakan adalah kuesioner keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya keselamatan kerja, maka produktivitas kerja semakin baik. Sementara itu kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dan Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51.5%. Sedangkan sebesar 48.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya.

(Setiawan, 2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT.PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan

PT.PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Subyek penelitian berjumlah 72 (Tujuh puluh dua) orang. Teknik pengambilan data menggunakan sampling jenuh.

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket(angket tertutup 5skala likert) Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah keselamatan kerja dari pada kesehatan kerja.

2.4.2 Luar Negeri

(Ester W.Njihia,2017) *Influence of occupational safety and health on employee productivity In the manufacturing sector in Kenya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam pembuatan sektor di Kenya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Subyek penelitian berjumlah 180 (seratus delapan puluh) orang. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan statistic deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur. Tetapi yang lebih dominan adalah variabel kesehatan di bandingkan variabel keselamatan kerja.

(P.Katsuro, 2010) *Impact of occupational health and safety on worker productivity : A case of Zimbabwe food industry*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja: kasus industry makanan Zimbabwe. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian strategi dimana penelitian ini meghasilkan deskriptif studi kasus. Subyek penelitian berjumlah 73(tujuh puluh tiga) karyawan lantai toko, 1(satu) perawat teknis industry dan 50(lima puluh) karyawan biasa. Teknik pengambilan data menggunakan sampel acak . Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja sama-sama berpengaruh positif.tetapi yang lebih dominan adalah kesehatan para pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat dalam kuisisioner. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Menurut Istijanto (Sunyoto, 2011) data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam riset ini penulis melakukan pembagian melalui kuesioner kepada PT. Amanah Anak Negeri .

3.2.2 Data sekunder

Menurut (Sunyoto, 2011) data sekunder yaitu data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan

mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian . Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literature, artikel serta jurnal yang berisi materi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja serta data yang di dapat dari PT.Amanah Anak Negeri.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan keadaan dan kondisi objek yang diteliti, kemampuan menggunakan waktu dan tenaga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara (Sujarweni, 2015) :

1. Kuesioner atau angket

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel (Keselamatan kerja, Kesehatan keja dan Produktivitas kerja.) yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

2. Studi pustaka

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang bersangkutan. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literature terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang di bahas.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2011) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Rumengan,2010) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amanah Anak Negeri sebanyak 43(empat puluh tiga) orang.

Tabel 3.1

Karyawan PT. Amanah Anak Negeri

No	Bidang	Jumlah karyawan
1.	Karyawan Tetap	10
2.	Karyawan Tidak Tetap	20
3.	Supir	6
4.	Operator	7
Total		43

Sumber : PT. Amanah Anak Negeri2018

3.4.2 Sampel

Menurut (Sunyoto, 2011) Sampel adalah bagian yang diambil dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi

secara keseluruhan. Untuk menentukan besarnya sampel menurut (Arikunto, 2010) apabila subjek kurang dari 100. Lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkan populasi. Jika populasinya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh, karena populasi yang di gunakan relatif kecil. Menurut sugiyono sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu PT. Amanah Anak Negeri yang berjumlah 43(empat puluh tiga) orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rumengan, 2015) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu untuk objek atau orang (subjek) yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang (subjek) atau objek yang berbeda. Variabel yang peneliti gunakan adalah variabel independen (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dilihat Definisi Operasional Variabel pada tabel 3.2 yaitu :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Pertanyaan
Keselamatan kerja (X1)	keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. (Kasmir,2016)	1.Faktor lingkungan kerja. 2.Faktor manusia (karyawan) 3.Faktor alat dan mesin kerja Sedarmayanti (Saputra,2014)	Skala Likert	1 dan 2 3,4 dan 5 6,7 dan 8
Kesehatan kerja (X2)	kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Mondy dan Noe dalam (Siswanto,2015)	1.Sarana kesehatan tenaga kerja 2.Lingkungan kerja secara medis 3.Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja 4.Penyakit umum yang mungkin diderita semua orang 5.Penyakit akibat kerja Mannulang(Budihadjo, 2017)	Skala Likert	1 dan 2 3 dan 4 5 6 7
Produktivitas kerja (Y)	produktivitas sebagai hasil kongkrit (hasil) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, dalam hal ini semakin tinggi produk	1. Sikap kerja 2. Tingkat ketrampilan 3. Hubungan antara lingkungan kerja 4.Efesiensi tenaga kerja 5.Manajemen produktivitas 6. Tingkat penghasilan	skala likert	1 dan 2 3 dan 4 5 6 7 8

	yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya (Yuniarsih, 2016)	7. Sarana produksi Sedarmayanti (Budihadjo, 2017)		9
--	--	---	--	---

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. (Misbahuddin dan Hasan, 2013). Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis statistic deskriptif dan analisis regersi linear berganda yang sebelumnya menjadikan data 4 tahap dengan membuat :

1. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengkoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuan editing untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. Coding

coding adalah pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/ huruf-huruf yang memberikan petunjuk atau identitas

pada suatu informasi atau data yang dianalisis.

3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan dengan sistem skala lima , yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Cukup (C) di beri bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

4. Tabulasi

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehatian-hatian agar tidak terjadi kesalahan, khususnya dalam tabulasi silang.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Lexy J. Moleong (Misbahuddin dan Hasan, 2013) analaisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola,kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif, dan linear berganda.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Duwi Priyatno, 2017), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi.

3.8 Analisis Kualitas Data

Menurut (Misbahuddin dan Hasan,2013), teknik penelitian adalah penggunaan alat dalam mengukur ataupun dalam mengumpulkan data. Jadi ,data yang dibicarakan dalam teknik penelitian, meliputi pengukuran dalam penelitian dan alat-alat pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0. Adapun tahapan analisis sebagai berikut :

3.8.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Anak Negeri terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (Sunyoto, 2011), diuji validitas merupakan suatu alat tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Uji validitas dilakukan dengan metode Analisis Faktor untuk mengetahui

hubungan antara sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal.

Menurut (Duwi Priyatno, 2017) uji validitas dapat dilakukan dengan uji metode korelasi pearson yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada suatu variabel. Kemudian pengujian signifikansi satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Realibitas

Sedangkan Realibitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011). Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terdapat pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibitas dengan uji statistic Croanbach Alpha (α). Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6, menurut Sekaran (Duwi Priyatno, 2014), realibitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis kuantitatif. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur

indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, kolerasi, varian indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi kalsik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2011), uji normalitas menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak, cukup mengembangkan antara data rill nyata dengan garis kurva yang terbentuk, apakah normal atau memang tidak normal sama sekali.

Menurut (Rumengan, 2015) , untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.
3. Metode uji one sample Kolmogorov Smoironov, menurut (Priyatno, 2012) Uji sample Kolmogorov smoirnov digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Misbahuddin dan Hasan,2013), multikolinearitas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linear, biasanya, korelasinya mendekati sempurna atau (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu).

Menurut (Priyatno ,2012) ,untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka Toleransi lebih dari 0,1

3.8.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Sunyoto, 2011) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t - 1$ (sebelumnya). Sedangkan menurut (Duwi Priyatno, 2017), autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin- Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
2. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
3. $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari table statistic Durbin Watson

3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno,2012), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Menurut (Rumengan,2015), model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output melalui grafik acaterplot antara Z prediction (ZEPRED) yang merupakan varaibel nenas (sumbu X-Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan varaiabel terikat. Menurut (Rumengan,2015),adapun pengambilan keputusan pada model heteroskedastisitas adalah :

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

3.8.3 Uji Regreasi Linear Berganda

Menurut Darwanto dan Subagyo (Sunyoto, 2011) Analsisis regreasi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja(X_1) dan Kesehatan Kerja(X_2) terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja. Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari sumber variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami

kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan apakah masing-masing independen berhubungan positif atau negative.

Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi linear berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel berikut.

Tujuan penggunaan analisis regresi ialah :

1. Membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat dengan didasarkan pada nilai variabel bebas.
2. Menguji hipotesis karakteristik dependen.
3. Untuk meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sampel.

Persyaratan penggunaan model regresi:

1. Model regresi dikatakan layak jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar $<0,05$.
2. Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka standart Error of Estimate $<$ Standard Deviation.
3. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefisien regresi signifikan jika $T \text{ hitung} > T \text{ table}$ (nilai kritis)
4. Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi kolerasi yang sangat rendah antar variabel bebas. Syarat ini hanya berlaku untuk regresi linear berganda dengan varaiabel bebas lebih dari satu.
5. Tidak terjadi autokolerasi. Terjadi jika angka Daurbin dan Watson (DB)

sebesar <1 dan >.3.

6. Keselamatan model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai r^2 semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Jika nilai mendekati 1 maka model regresi semakin baik. Nilai r^2 mempunyai karakteristik diantaranya: 1) selalu positif, 2) Nilai r^2 maksimal sebesar 1. Jika nilai r^2 sebesar 1 akan mempunyai arti kesesuaian yang sempurna. Maksudnya seluruh variasi dalam variabel Y dapat diterangkan oleh model regresi. Sebaliknya jika r^2 sama dengan 0, maka tidak ada hubungan linear antara X dan Y.
7. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)
8. Data harus berdistribusi normal.
9. Data berskala interval atau rasio
10. Kedua variabel bersifat independen, artinya satu variabel merupakan variabel bebas (disebut juga sebagai variabel predictor) sedang variabel lainnya variabel terikat (disebut variabel reponse).

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

b_0 : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Keselamatan Kerja

X_2 : Kesehatan Kerja

3.8.4 Hipotesis

3.8.4.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Menurut (Priyatno,2012) uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar eror variabel I

Hipotesis yang digunakan adalah ;

H_0 : Berarti secara parsial variabel independen (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

H_a : Berarti secara parsial variabel independen (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi dua sisi = $0,10:2 = 0,5$ adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, hipotesis H_0 di tolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.4.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (uji f)

Menurut (Sunyoto, 2011) , uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R² = koefisien determinasi
- n = jumlah data atau kasus
- k = jumlah variabel independen

Hipotesis yang digunakan adalah ;

H₀ : berarti tidak berpengaruh secara simultan dari variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

H_a : berarti ada berpengaruh secara simultan dari variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Menurut Priyatno (2012), pengujian uji F menggunakan tingkat signifikansi 0.05 adalah dengan membandingkan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Priyatno ,2012), koefisien determinasi (R²) adalah menunjukkan nilai angka koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persentase.

Menurut (Sugiyono,2010),koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1(satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen(keselamatan kerja dan kesehatan kerja) sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen(produktivitas kerja). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggana, D. I. K. (2014). *Produktivitas Kerja Karyawan*. 2(3), 3059–3069.
- Anindya Novita Kusuma. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 5(1).
- Anjani, M. (2014). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka cipta.
- Balikpapan, D. I., Balikpapan, K. Di, Zaini, D. M., Si, M., Widyanto, E. A., & Hasil, M. S. A. (2015). No Title. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 68–82.
- Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2014). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(09), 112–124.
- Christina, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2012). PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Darmawi, H. (2016). *Manajemen Risiko* (Edisi 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr. Kasmir, S.E, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-1*. Depok: PT. Rajapersindo Persada.
- Duwi Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Duwi Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Duwi Priyatno. (2017). *paduan praktis olah data menggunakan spss*. yogyakarta: ANDI.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Administrasi Bisnis*, 42.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pe). Jakarta: PT.Buku Seru.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Manajemen Risiko Bisnis*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Jemmy Rumengan Et All. (2010). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Aplikasi Kuantatif Dengan Aplikasi Pengolaan Data*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kani, B. R. (2013). KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS : PROYEK PT . TRAKINDO UTAMA). *Jurnal Sipil Statistik*, 1(6), 430–433.
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Wacana Media.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan statistik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Njihia, E. W., Nzulwa, J., & Kwena, R. (n.d.). *Influence of occupational safety and health on employee productivity in the manufacturing sector in kenya* *esther w. njihia, dr. joyce nzulwa, ronald kwena*.
- P.Katsuro. (2010). Impact of occupational health and safety on worker produktivity: A caseof Zimbabwe food industry. *African Journal of Business Managemenet*, 4(13).pp 2(1993-8233).
- Pb, T. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan kolektiv*. Jakarta: Oryza.
- Rumengan, J. (2015). *Metedologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: citapustaka media.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I. N. (2013). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DEPARTEMEN JARINGAN PT PLN (PERSERO) AREA SURABAYA UTARA INDRA NOVRI SETIAWAN Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya , Kampus Ketintang Surabaya 60. 1.*

- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pembangunan perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(ejurnal Administrasi Bisnis).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitaif ,Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian. In *Bisnis & Ekonomi* (cetakan pe, p. 93). Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang dan Hariska Putri, W. (2017). *Manajemen Risiko dan Asuransi* (Cetakan Pe). Jakarta: PT.Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2011a). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (1st ed.). Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2011b). *Metedologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2011c). *Metode Penelitian untuk Ekonomi. cetakan ke- 12*. Yogyakarta: Penerbit Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terhadap, K., Karyawan, P., Pt, P., & Manado, A. I. R. (2017). *PENGARUH KESELAMATAN KERJA , KESEHATAN KERJA , DAN LINGKUNGAN THE EFFECTS OF WORK SAFETY , WORK HEALTH , WORK ENVIRONMENT ON. 5(3), 4145–4154*.
- Tjakra, J., Langi, J. E. C., Walangitan, D. R. O., Teknik, F., Sipil, J., & Ratulangi, U. S. (2013). *MANAJEMEN RISIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PROYEK PEMBANGUNAN RUKO ORLENS FASHION MANADO. 1(4)*.
- Tjuju Yuniarsih & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. cetakan kelima*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Widodo, P. D. S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Linda Hermayani
Tempat / Tanggal Lahir : Cisarua Bogor / 15 Februari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0812 7580 7096
Email : linda.yermayani@gmail.com
Alamat : Jl. Pompa Air Km.2 Nomor 27- Tanjungpinang

Nama Orang Tua

a. Ayah : Indra Hermawan
b. Ibu : Lisnawati

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 011 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG
b. SMP : SMP NEGERI 2 TANJUNGPINANG
c. SMK : SMK NEGERI 2 TANJUNGPINANG
d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG