



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT CITRA ABADI SEJATI BOGOR**

Skripsi

Diajukan oleh:

Yasmin Ulfa Ramadhayanti

021116217

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
2021**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



~~Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA~~

Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari: Selasa, 02 Februari 2021

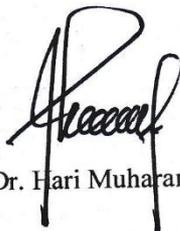
Yasmin Ulfa Ramadhayanti

021116217

Menyetujui,

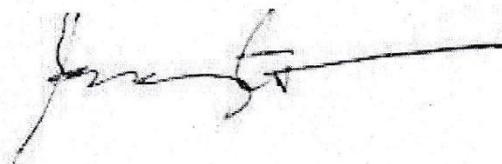
Dosen Penguji Sidang

Ketua Sidang



Dr. Hari Muharam, SE., MM

Ketua Komisi Pembimbing



Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., C.A.

Anggota Komisi Pembimbing



Dr. Nancy Yusnita, SE., MM

**NOMOR :  
TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yasmin Ulfa Ramadhayanti  
NPM : 0211 16 217  
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Citra Abadi Sejati Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Maret 2021

Yasmin Ulfa Ramadhayanti

0211 16 217

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

YASMIN ULFA RAMADHAYANTI. 02116217. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Citra Abadi Sejati Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Edy Sudaryanto dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita. Tahun 2021.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui keadaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bogor.

Penelitian mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Citra Abadi Sejati Bogor dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bogor. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan PT Citra Abadi Sejati Bogor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bogor dengan analisis regresi linier sederhana sebesar 0,352 yang artinya ada pengaruh linier secara signifikan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar keselamatan dan kesehatan kerja, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini, dan hasil uji hipotesis koefisien regresi korelasi  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,254 \geq 1,665$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bogor. Saran yang diberikan oleh penulis pada penelitian ini adalah perusahaan lebih memperhatikan keselamatan karyawan pada penyediaan alat pelindung dan memberi peringatan pada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung kerja yang sesuai dengan ketentuan serta perusahaan lebih memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan agar memingkatnya kualitas kerja yang diinginkan perusahaan.

**Kata Kunci :** *Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, K3, Produktivitas Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor" guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan proposal penelitian ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan proposal penelitian.
2. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan periode 2017-2020.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., C.A. selaku Ketua Komisi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, saran dan arahan selama penyusunan proposal penelitian ini.
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan arahan selama penyusunan proposal penelitian ini.
8. Tim penyusun pedoman skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
10. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
11. Kepada sahabat SMP, Nyimas Pamela Anisa Dewi yang telah membantu dan mendukung penulis juga dalam menyusun skripsi ini.
12. Kepada sahabat SMP, yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama penulis menyusun skripsi ini.
13. Kepada teman-teman terdekat selama berkuliah di Universitas Pakuan, Yola, Dena, Sekar, Dessy, dan Okta yang selalu memberi semangat, saran, nasehat, dan dukungannya selama penulis menyusun skripsi ini.
14. Kepada teman dekat SMK, Novita Selva Utami yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama penulis menyusun skripsi ini.
15. Kepada Reza Fornando Alamsyah yang selalu mendukung dan mengingatkan penulis dalam menyusun skripsi ini.

16. Kepada rekan kerja di Burger King Cibinong City Mall yang selalu membantu, menyemangati, dan mendukung penulis dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan dalam perbaikan skripsi ini sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dikembangkan lagi lebih lanjut.

Bogor, 14 Januari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ..	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	iii
LEMBAR HAK CIPTA .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah.....	8
1.2.1. Perumusan Masalah .....	8
1.2.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian .....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	14
2.2.2 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	15
2.2.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	17
2.2.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja .....	18
2.2.5 Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	20
2.2.6 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	21
2.2.7 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	21
2.3. Produktivitas Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	22
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	22
2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	24

2.3.4	Peningkatan Produktivitas Kerja .....	25
2.4.5	Indikator Produktivitas Kerja.....	26
2.4.	Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.2.	Kerangka Penelitian .....	31
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	34
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	34
3.2.1.	Objek Penelitian .....	34
3.2.2.	Unit Analisis .....	34
3.3.3.	Lokasi Penelitian .....	35
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelittian.....	35
3.3.1.	Jenis Data .....	35
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	35
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	36
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	37
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7.	Pre-Test Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	40
3.8.	Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	42
3.8.1.	Metode Pengolahan Data .....	42
3.8.1.1.	Uji Validitas .....	42
3.8.1.2.	Uji Reliabilitias .....	43
3.8.2.	Metode Analisis Data.....	44
3.8.2.1	Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2.2	Analisis Kuantitatif.....	44
3.8.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.2.3.1	Uji Normalitas .....	45
3.8.2.3.2	Uji Autokorelasi.....	45
3.8.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.8.2.4	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	46
3.8.2.5	Analisis Koefisien Determinasi .....	47
3.8.2.6	Uji Hipotesis .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>		<b>49</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	49
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT Citra Abadi Sejati .....	49
4.1.2	Kegiatan Usaha.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	50
4.2	Fakta Variabel PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor .....	52
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	54
4.2.1.1	Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	55

4.2.1.2 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	56
4.2.1.3 Uji Reliabilitas Variabel K3 dan Produktivitas Kerja .....	57
4.3 Pembahasan Program K3 dan Produktivitas Kerja pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor .....	58
4.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.....	59
4.3.2 Produktivitas Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.....	74
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	88
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	88
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.3.4 Analisis Dari Variabel Yang Diteliti di PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.....	89
4.3.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	89
4.3.4.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	91
4.3.4.3 Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	91
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	92
4.4.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi .....	92
4.4.2 Produktivitas Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi .....	93
4.4.3 Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi .....	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA .....	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	104
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

1.1 Daftar Perusahaan Busana <i>Appareal Group</i> .....	3
1.2 Jumlah Karyawan Produksi Pada Tahun 2019 .....	3
1.3 Data Produksi Pada Tahun 2019.....	4
1.4 Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Tahun 2019 .....	5
1.5 Lingkungan Kerja PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.....	6
2.1 Penelitian Sebelumnya .....	28
3.1 Operasionalisasi Variabel.....	36
3.2 Keterangan Skala Likert.....	39
3.3 Pre-Test Uji Validitas Variabel K3 dan Produktivitas Karyawan .....	40
3.4 Pre-Test Uji Reliabilitas Variabel K3 .....	41
3.5 Pre-test Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan .....	42
3.6 Kriteria Uji Reliabilitas .....	43
3.7 Kriteria Nilai Kuesioner .....	44
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
4.4 Uji Validitas Variabel K3 .....	53
4.5 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	54
4.6 Tabel Uji Reliabilitas Variabel K3 .....	55
4.7 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	56
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dengan Pimpinan.....	58
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja .....	58
4.10 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Pelatihan K3 Kepada Karyawan.....	59
4.11 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memperhatikan Jaminan Kesehatan Karyawan .....	60
4.12 Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Daftar Standar APD Yang Harus Digunakan Di Tempat Kerja .....	60
4.13 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mengadakan Pelatihan Penggunaan Peralatan Kerja .....	61
4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberi Peringatan Pada Pekerja Yang Tidak Menggunakan Alat Pelindung Yang Lengkap	62
4.15 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Memiliki Penerangan Yang Memadai .....	62
4.16 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Sirkulasi Udara Yang Baik Di Tempat Kerja.....	63
4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Suhu Udara Di Ruang Kerja Sudah Memadai.....	64

4.18	Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Ditempat Kerja Tidak Mengganggu Pekerjaan .....	64
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kebersihan Lingkungan Kerja Baik .....	65
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Tempat Kerja Menyediakan Air Bersih Yang Baik .....	66
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Daftar Standar APD Yang Harus Digunakan Di Tempat Kerja .....	67
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menetapkan Jadwal Pengecekan Alat Bantu Kerja Secara Berkala .....	67
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Alat dan Mesin Kerja Dalam Kondisi Layak Pakai .....	68
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Melakukan Pengecekan Kondisi Mesin Secara Berkala .....	68
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menyediakan Alat Pelindung Kerja Seperti Helm, Sarung Tangan, Masker, Dan Sebagainya Yang Menghindari Karyawan Dari Kemungkinan Kecelakaan Kerja	69
4.26	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	70
4.27	Sebaran Nilai Interval K3 .....	71
4.28	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kualitas Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan .....	72
4.29	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kuantitas Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan .....	73
4.30	Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Kualitas Kerja Yang Sesuai Dengan Target Perusahaan .....	73
4.31	Tanggapan Responden Mengenai Mencapai Kuantitas Kerja Yang Sesuai Dengan Target Perusahaan .....	74
4.32	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Meningkatkan Kualitas Kerja .....	75
4.33	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Meningkatkan Kuantitas Kerja .....	75
4.34	Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Kualitas Produk Yang Dihasilkan .....	76
4.35	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Sudah Memenuhi Syarat-Syarat Yang Ditentukan Oleh Perusahaan .....	77
4.36	Tanggapan Responden Mengenai Bangga Dengan Pekerjaan Yang Dibebankan .....	77
4.37	Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	78
4.38	Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan Sumber Daya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	79

4.39	Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan Kemampuan Keterampilan dan Keahlian Yang Dimiliki Dalam Menyelesaikan Tugas.....	79
4.40	Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan Sumber Daya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	80
4.41	Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan Sarana dan Prasarana Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	81
4.42	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan .....	81
4.43	Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan.....	82
4.44	Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Untuk Mencapai Standar Yang Ditentukan.....	83
4.45	Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Harus Menghasilkan hasil Yang Terbaik.....	83
4.46	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Produktivitas Karyawan.	84
4.47	Sebaran Nilai Interval Produktivitas Karyawan.....	85
4.48	Hasil Uji Normalitas .....	86
4.49	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.50	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	87
4.51	Hasil Uji ANOVA.....	88
4.52	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
4.53	Hasil Uji t dengan Produktivitas Karyawan Sebagai Variabel Dependen .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Segitiga Produktivitas dan K3 .....	2
Gambar 2 Urutan Teori Domino .....	20
Gambar 3 Konstelasi Penelitian .....	32
Gambar 4 Variabel X Berpengaruh Pada Variabel Y .....	33
Gambar 5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	46
Gambar 6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar 7 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	51
Gambar 8 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Gambar 9 Grafik Uji Linearitas <i>Scatter-Plot</i> SPSS .....	88

**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1	Daftar Riwayat Hidup .....	101
LAMPIRAN 2	Surat Keterangan Penelitian .....	102
LAMPIRAN 3	Waktu Penelitian.....	103
LAMPIRAN 4	Kuesioner .....	104
LAMPIRAN 5	Jawaban Responden Variabel K3 .....	107
LAMPIRAN 6	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan .....	110
LAMPIRAN 7	Uji Validitas Variabel K3.....	113
LAMPIRAN 8	Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan .....	117
LAMPIRAN 9	Uji Reliabilitas Variabel K3 .....	120
LAMPIRAN 10	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	121
LAMPIRAN 11	Uji Normalitas .....	122
LAMPIRAN 12	Uji Heteroskedastisitas.....	123
LAMPIRAN 13	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	124
LAMPIRAN 14	Analisis Koefisien Determinasi .....	125
LAMPIRAN 15	Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	126
LAMPIRAN 16	Rtabel .....	127
LAMPIRAN 17	Ttabel .....	128
LAMPIRAN 18	Kuesioner Pra Observasi .....	129

# BAB I

## PENDAHULUAN

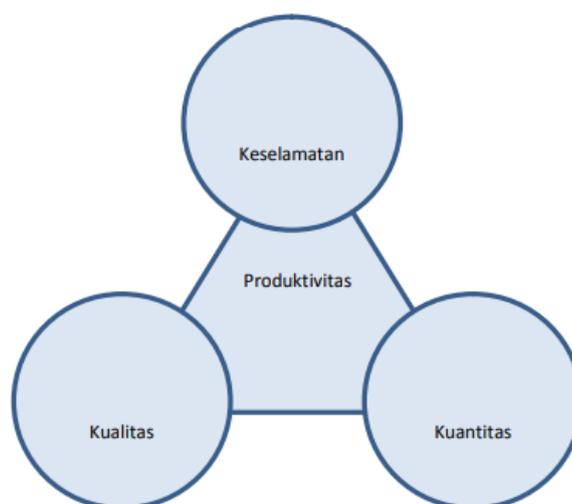
### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di perkembangan zaman saat ini hampir seluruh bagian di dunia membahas mengenai revolusi industri 4.0, yang dimana lini produksi menggunakan komputer dan robot sebagai dasarnya. Memasuki era industri 4.0 setiap perusahaan memiliki strateginya masing-masing untuk tetap bertahan, bersaing dan mencapai tujuannya, karena dunia perdagangan semakin terbuka bebas sehingga alam semakin mudah menyeleksi perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bersaing di dunia industri. Walaupun revolusi industri 4.0 menggunakan komputer dan robot, tetapi sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi aset perusahaan terpenting dalam operasionalnya.

Menurut Mahmudi (2013), manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karena manusia menjadi faktor terpenting, sehingga dibutuhkan SDM dengan produktivitas kerja yang baik agar mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *ouput* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, menurut Darmawan (2013).

Perusahaan akan terus mengoptimalkan SDM agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan memertahankan SDM yang berkualitas dan berproduktivitas baik, mereka akan mampu mengelola dan mengolah faktor-faktor produksi lain dalam perusahaan seperti mesin, metode, uang dan bahan baku dengan baik. Menurut Hutasoit (2011), ketika mengolah faktor-faktor produksi, SDM sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Elmi (2018), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pada suatu perusahaan. Di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh *tiga* pilar utama yaitu Kualitas (*Quantity*), Kualitas (*Quality*), dan Keselamatan (*Safety*). Menurut Soehatman Ramli, 2010: 15), Produktivitas hanya dapat dicapai jika ke-*tiga* unsur produktivitas di atas berjalan secara seimbang.



Gambar 1

Segitiga Produktivitas dan K3

*Sumber:* Soehatman Ramli (2010)

Kecelakaan kerja tidak semata-mata terjadi tanpa ada penyebabnya, menurut Santoso (2004: 11) antara 80% sampai 85% kecelekaan disebabkan oleh faktor manusia. Mengenai faktor manusia sebagai penyebab kecelakaan, Ghoestch (2005) yang mengutip kesimpulan Heinrich menjelaskan bahwa 88% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku atau tindakan tidak aman (*unsafe act*) oleh pekerja. Penyebab timbulnya tindakan tidak aman biasanya dihasilkan oleh rendahnya sikap mengutamakan keselamatan kerja, menurut Kustono (2003).

Menurut data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, 313 juta karyawan menderita kecelakaan kerja *non fatality* dan 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja. Dan data ILO pada tahun 2016, 7.7 juta orang meninggal dunia karena kecelakaan kerja atau 21.000 kematian karena kecelakaan kerja setiap harinya. Yang dimaksud oleh data ILO kecelakaan *non fatality* adalah kecelakaan kerja yang tidak menyebabkan kematian, tidak menyebabkan lumpuh total, dan tidak menyebabkan kerusakan pada panca indra.

Didasarkan dengan keprihatinan ini, *International Organization for Standardization* (IOS) membentuk suatu teknis yang membahas tentang sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterima oleh negara-negara yang menjadi anggota IOS dan dibentuklah ISO 45001. ISO 45001 adalah standar internasional yang menetapkan persyaratan untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3), dengan panduan untuk penggunaannya, untuk memungkinkan organisasi secara proaktif meningkatkan kinerja SMK3 dalam mencegah cedera dan kesehatan yang buruk.

Diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 86 mengatakan “Pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja” dan juga pasal 87 “Setiap perusahaan wajib

menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

Yang artinya setiap perusahaan dalam bidang apapun wajib untuk menerapkan SMK3 guna memenuhi hak SDM untuk memperoleh perlindungan di tempat kerja, begitu pula pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Kedung Halang / KS Tubun No. 263 yang juga menerapkan program K3.

PT Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *garment*. Perusahaan ini tergabung dalam *Busana Apparel Group* yang memiliki lokasi usaha sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Daftar Perusahaan Busana *Appareal Group*

Provinsi	Kota	Perusahaan
Jawa Barat	Bogor	PT CITRA ABADI SEJATI
	Cileungsi	PT CITRA ABADI SEJATI
	Cikarang	PT CITRA ABADI SEJATI
Jawa Tengah	Semarang	PT UNGGARAN SARI <i>GARMENT</i>
	Wonogiri	PT <i>TOP AND TOP APPAREAL</i>
Jawa Timur	Surabaya	ERATEX DJAJA

Sumber: [www.busanagroup.com](http://www.busanagroup.com)

PT Citra Abadi Sejati unit Bogor ini didirikan oleh Bapak M. Manimaren pada tanggal 14 Februari 1987 dengan jumlah pekerja saat ini sebanyak 2212 orang pada semua departemen. Dari semua departemen yang terdapat di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor bagian produksi yang menjadi jantung perusahaan ini, apabila bagian produksi berhenti beroperasi maka perusahaan ini tidak akan menghasilkan keuntungan yang diinginkan. PT Citra Abadi Sejati unit Bogor membagi bagian produksi menjadi *Factory 1*, *Factory 2*, dan *Factory 3*, dengan total jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 2.094 orang, yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Jumlah Karyawan Produksi Pada Tahun 2019

JUMLAH KARYAWAN FACTORY 1							
OPERATOR	HELPER	STAFF	CUTTING	FINISHING	QC	MEC. MESIN	I.E.
516	43	17	70	43	40	9	5
JUMLAH KARYAWAN FACTORY 2							
OPERATOR	HELPER	STAFF	CUTTING	FINISHING	QC	MEC. MESIN	I.E.
486	26	20	61	47	42	8	8
JUMLAH KARYAWAN FACTORY 3							
OPERATOR	HELPER	STAFF	CUTTING	FINISHING	QC	MEC. MESIN	I.E.
536	26	22	-	27	32	5	5

Sumber: Data Man Power Summary PT Citra Abadi Sejati

PT Citra Abadi Sejati unit Bogor ini hanya memproduksi *Jacket dan Vest*, beberapa *brand* terkenal yang diproduksi yaitu *Hugo Boss, Polo, Calvin & Klein, Tommy Hilfiger*, dan masih ada beberapa *brand* lainnya. Dan berikut data produksi PT Citra Abadi Unit Bogor pada tahun 2019:

Tabel 1.3  
Data Produksi Pada Tahun 2019

TOTAL	Deskripsi	Januari			Februari			Maret		
		Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
	Jacket	<b>42600</b>	42574	-26	<b>47015</b>	46997	-18	<b>47102</b>	47087	-15
	Vest	<b>19750</b>	19741	-9	<b>24190</b>	24179	-11	<b>21907</b>	21902	-5
TOTAL	Deskripsi	April			Mei			Juni		
		Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
	Jacket	<b>50626</b>	50626	0	<b>51738</b>	51727	-14	<b>46142</b>	46142	0
	Vest	<b>14416</b>	14416	0	<b>26813</b>	26800	-13	<b>12176</b>	12176	0
TOTAL	Deskripsi	Juli			Agustus			September		
		Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
	Jacket	<b>57092</b>	57092	0	<b>61950</b>	61944	-6	<b>66733</b>	66721	-12
	Vest	<b>25300</b>	25300	0	<b>17420</b>	17417	-3	<b>17754</b>	17747	-7
TOTAL	Deskripsi	Oktober			November			Desember		
		Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
	Jacket	<b>59838</b>	59827	-11	<b>44483</b>	44478	-5	<b>52973</b>	52973	0
	Vest	<b>17029</b>	17011	-18	<b>18730</b>	18722	-8	<b>21454</b>	21454	0

Sumber : Diolah dari Data Produksi PT Citra Abadi Sejati

Dari data produksi PT Citra Abadi Sejati selama satu tahun dapat dilihat bahwa produksi karyawan berfluktuasi, dimana terdapat beberapa bulan hasil produksi yang mampu mencapai target dan terdapat pula beberapa bulan hasil produksi yang belum mampu mencapai target. Perusahaan dapat mencapai target pada bulan April, Juni, Juli, dan Desember, kemudian selisih produksi tertinggi ada pada bulan Januari, Februari, Maret, September dan Oktober. Walau selisih antara target dan hasil masih dapat terbilang kecil tetapi tetap saja produksi PT Citra Abadi Sejati masih cukup banyak yang belum mencapai target di beberapa bulan pada tahun 2019.

Masalah yang beberapa kali timbul dalam proses produksi pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor ini adalah resiko dari kecelakaan kerja yang kerap terjadi saat operasional dan menghambat proses terjadinya produksi dan menimbulkan kerugian. Potensi kecelakaan kerja yang sering terjadi di PT Citra Abadi Sejati adalah luka dan

cedera pada bagian jari dan tangan dikarenakan *human error* dari karyawan itu sendiri yang sering kali kurang fokus dengan pekerjaannya dan tidak memakai alat pelindung diri yang telah disediakan oleh PT Citra Abadi Sejati unit Bogor. PT Citra Abadi Sejati mengkategorikan tipe kecelakaan menjadi ringan dan berat, yang dimana apalagi terjadi kecelakaan kerja dan termasuk tipe kecelakaan ringan akan ditindak di klinik internal yang ada di PT Citra Abadi Sejati, dan apabila kecelakaan kerja termasuk dalam tipe kecelakaan yang berat maka karyawan akan ditindak oleh pihak Rumah Sakit yang telah dianjurkan oleh perusahaan, dan berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2019:

Tabel 1.4  
Data Kecelakaan Kerja Tahun 2019

Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Saat Bekerja											
	2019											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Jari Terkena Mesin Snap	0	0	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0
Jari Tertusuk Jarum	1	2	4	2	3	2	1	2	4	6	2	1
Kaki Terkilir	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Mata Terkena Air Gosokan	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mata Terkena Gunting	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tangan Terkena Gunting	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0

Sumber: Diolah dari Data Kecelakaan Kerja PT Citra Abadi Sejati

Dari data diatas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja pada PT Citra Abadi Sejati masih sering terjadi, dimana sepanjang tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja yang terjadi yaitu sebanyak 45 karyawan. Kecelakaan kerja dalam kategori ringan dengan jumlah terbanyak terdapat pada bulan Oktober sebanyak 6 karyawan, Maret dan September sebanyak 4 karyawan, dan Maret sebanyak 4 karyawan. Dan kecelakaan kerja dalam tipe kecelakaan berat terdapat pada bulan Januari dan Februari, masing-masing sebanyak 1 karyawan. Walaupun tidak ada kecelakaan yang sampai merenggut korban jiwa pada tahun 2019, tetapi dapat dikatakan cukup tinggi karena target dari PT Citra Abadi Sejati ini adalah mewujudkan *zero accident* sebagai wujud bahwa perusahaan telah menerapkan K3 di lingkungan kerja dengan baik. Kecelakaan kerja yang terjadi diatas setelah diketahui kronologisnya diakibatkan oleh karyawan yang kurang fokus dan tidak memakai alat pelindung K3 saat bekerja.

Dapat dilihat juga antara data produksi dan data kecelakaan kerja, di bulan Januari, Februari, dan Mei kecelakaan kerja dalam tipe kecelakaan berat

memengaruhi produksi pada bulan tersebut memiliki selisih tertinggi diantara bulan yang lain yaitu 35 pcs dari yang ditargetkan pada bulan Januari dengan jumlah kecelakaan kerja sebanyak 2 karyawan dalam tipe kecelakaan ringan dan 1 karyawan dalam tipe kecelakaan berat, selisih 29 pcs pada bulan Februari dengan jumlah kecelakaan kerja sebanyak 3 karyawan dalam kecelakaan ringan dan 1 karyawan dalam tipe kecelakaan berat, dan selisih sebanyak 27 pcs pada bulan Mei dengan jumlah kecelakaan kerja sebanyak 3 karyawan dalam kecelakaan ringan dan 2 orang dalam kecelakaan berat. Dan dalam tipe kecelakaan ringan yang memengaruhi produksi tertinggi pada bulan Maret, September, dan Oktober dengan selisih produksi 24 pcs pada bulan Maret dengan jumlah kecelakaan kerja sebanyak 5 karyawan, pada bulan September memiliki selisih produksi sebanyak 19 pcs dengan jumlah kecelakaan kerja sebanyak 4 karyawan dan pada bulan Oktober memiliki selisih produksi sebanyak 29 pcs dengan jumlah kecelakaan kerja tertinggi yaitu sebanyak 9 karyawan.

Kecelakaan kerja di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor ini sering terjadi pada bagian produksi, baik di *Factory 1*, *Factory 2*, *Factory 3*, dan sangat memengaruhi pada hasil produksi dan keuntungan yang hendak dicapai oleh perusahaan ini. Beberapa kali kecelakaan kerja terjadi pada departemen lain, tetapi tidak memengaruhi pada hasil produksi dan keuntungan yang hendak dicapai. Apabila kecelakaan kerja terjadi di lingkungan kerja maka akan diadakan investigasi di tempat kejadian untuk mengetahui penyebab kecelakaan kerja itu sendiri. Investigasi yang dilakukan dengan kegiatan inspeksi tempat kerja yang dilakukan setelah terjadinya peristiwa kecelakaan atau insiden yang menimbulkan penderitan kepada manusia serta mengakibatkan kerugian dan kerusakan terhadap properti dan asset perusahaan lainnya. Tujuan utama diadakan investigasi adalah untuk mencari apa yang sebenarnya terjadi dan mendapatkan solusi terbaik guna mengatasi masalah-masalah yang berkemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang.

PT Citra Abadi Sejati unit Bogor sudah menerapkan beberapa program K3 sesuai dengan standar SMK3 diantaranya adalah memberi jalur evakuasi keadaan darurat, penerangan yang cukup dan sesuai, suhu dan kelembaban udara yang baik, menyediakan ventilasi yang cukup, dan selengkapny akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.5  
Lingkungan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor

NO	FAKTOR	NILAI	KETERANGAN
1	Jalur Evakuasi	Baik	Para karyawan mengetahui dimana jalur evakuasi
2	Penerangan	Baik	Lampu yang digunakan sudah sesuai

3	Suhu dan Kelembaban Udara	Baik	Tersedianya kipas dan AC di ruang kerja
4	Sirkulasi Udara	Baik	Ventilasi di ruang kerja terbuka
5	Kebersihan	Baik	Tersedianya tempat sampah di beberapa titik, dan tidak ada sampah di lingkungan kerja

PT Citra Abadi Sejati juga mendirikan klinik beserta tersedianya alat P3K dan obat-obatan, adanya alat pemadam kebakaran di setiap gedung, terdapat pemberitahuan berupa *banner* di depan gerbang masuk perusahaan yang menjelaskan tentang penggunaan alat pelindung diri K3, diberikannya asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan pada karyawan yang telah berstatus karyawan tetap, karyawan diwajibkan selalu memakai *barcode* atau kartu kerja karyawan saat memasuki dan berada di lingkungan PT Citra Abadi Sejati, dan karyawan tidak diizinkan untuk memasuki ruangan atau tempat produksi tanpa ada izin atau instruksi langsung dari kepala bagian ruangan tersebut.

Walaupun telah banyak upaya yang dilakukan PT Citra Abadi Sejati untuk mencapai target *zero accident*, kecelakaan kerja tetap saja terjadi dikarenakan karyawan yang kurang fokus. Mengetahui bahwa kecelakaan kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan dan kerugian bagi perusahaan, maka diharapkan kecelakaan kerja dapat dihindari oleh karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Memperhatikan hal tersebut, maka pelaksanaan program K3 menjadi penting untuk dikaji, karena variabel tersebut diduga dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Citra Abadi Sejati unit Bogor untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor”**

## 1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah

### 1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program K3 pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi?
3. Bagaimana pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi?

### 1.2.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dikemukakan adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pencapaian hasil produksi dalam beberapa bulan yang masih belum mencapai target terdapat di bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Agustus, September, Oktober, dan November.
2. Terdapat angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi, selisih antara target dan hasil produksi yang cukup tinggi juga pada bulan yang sama.
3. Adanya beberapa karyawan yang tidak menerapkan program K3 pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor, sehingga kecelakaan kerja masih kerap terjadi.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara kondisi dengan teori/seharusnya mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan fakta mengenai program K3 pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.
2. Untuk mendapatkan fakta mengenai produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor bagian produksi.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah terkait produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor bagian produksi, serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

### 1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu secara umum, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan yang efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan perusahaan. Berikut beberapa definisi para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Masram dan Mu'ah (2017: 2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sulistiyani (2018: 16), Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi.

Menurut Tan dan Nasarudin (2011), Dalam suatu hasil penelitiannya mengemukakan bahwa "*Human Resources Management practices as a system that attracts, develops, motivates, and retains employees to ensure the effective implementation and the survival of the organization and its member.*"

Menurut Dessler (2011: 5), "*Human resources management is the policies and practices one needs to carry out the 'people' or human resources aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*"

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan perusahaan untuk mengelola SDM yang efektif agar tercapainya tujuan perusahaan.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien diperlukan fungsi operasional pada MSDM. Menurut Segoro (2018) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi *lima* fungsi, yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang;

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*);

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang;

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan;

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan;

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang;

Menurut Mangkunagara (2016: 19), Terdapat *enam* fungsi operatif manajemen SDM yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. Perencanaan SDM
  - b. Analisis Jabatan
  - c. Penarikan pegawai
  - d. Penempatan kerja
  - e. Orientasi kerja

- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a. Pendidikan dan pelatihan
  - b. Pengembangan karir
  - c. Penilaian tenaga kerja
- 3) Pemberian balas jasa mencakup:
  - a. Balas jasa langsung yang terdiri dari:
    - a) Gaji/Upah
    - b) Insentif
  - b. Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari:
    - a) Keuntungan
    - b) Pelayanan/Kesejahteraan
- 4) Integrasi mencakup:
  - a. Kebutuhan karyawan
  - b. Motivasi kerja
  - c. Kepuasan kerja
  - d. Disiplin kerja
  - e. Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
  - a. Komunikasi kerja
  - b. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - c. Pengendalian konflik kerja
  - d. Konseling kerja
- 6) Pemisahan tenaga kerja mencakup:
  - a. Pemberhentian tenaga kerja

Berdasarkan uraian di atas fungsi MSDM terbagi menjadi beberapa bagian yang pada intinya perusahaan harus mengetahui dan melaksanakan dari fungsi-fungsi tersebut agar dapat menyeleksi SDM yang berpotensi, mengembangkan potensi, mengelola, dan memelihara SDM yang dimiliki, dan memberi balasan jasa berupa upah dan gaji atas apa yang telah diberikan oleh SDM.

### **2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan yang sangat penting, karena tidak semuanya dapat digantikan oleh sumber daya yang lain.

Peranan MSDM juga penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia maka tidak akan terjadi keteraturan dalam sebuah organisasi atau perusahaan

khususnya dalam sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017: 21), tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM;
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan;

Menurut Larasati (2018, 11) Terdapat 4 tujuan manajemen SDM, adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi;

Berdasarkan uraian di atas tujuan MSDM adalah untuk dapat mengelola, memelihara dan mempertahankan SDM yang berpotensi sesuai dengan prosedur agar mampu mencapai target perusahaan dengan tetap memerhatikan hak-hak yang dimiliki pegawai.

## **2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

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

Secara harfiah dalam MSDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

Menurut Angelica (2015), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu ilmu antisipasi, pengajuan evaluasi, dan pengendalian terhadap bahaya yang timbul ditempat kerja, yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja, dan berdampak pada masyarakat sekitar dan lingkungan.

Menurut Elmi (2018: 72), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 791), Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal, dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Widodo (2015 : 234), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah program perusahaan yang merujuk kepada kondisi fisiologis-fiskal dan psikologi karyawan untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian ebagai akibat dari kecelakaan kerja.

### **2.2.2 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Suardi (2015:39) ada beberapa manfaat penting dalam penerapan program K3, yaitu:

1. Perlindungan karyawan.

Tujuan inti penerapan sistem manajemen K3 adalah memberi perlindungan kepada pekerja. Bagaimanapun, pekerja adalah aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya;

2. Memperlihatkan kepatuhan pada Peraturan dan Undang-Undang.

Bisa disaksikan bagaimana pengaruh buruk yang didapat bagi perusahaan yang melakukan pembangkangan terhadap peraturan dan undang- undang, yaitu seperti citra yang buruk, tuntutan hukum dari badan pemerintah, seringnya menghadapi permasalahan dengan tenaga kerjanya, yang semua itu tentunya akan mengakibatkan kebangkrutan. Dengan menerapkan Sistem Manajemen K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam memenuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan;

3. Mengurangi Biaya.

Dengan menerapkan Sistem Manajemen K3, dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan, atau sakit akibat kerja. Dengan demikian tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut. Salah satu biaya yang dapat dikurangi dengan penerapan Sistem Manajemen K3 adalah premi asuransi. Banyak perusahaan-perusahaan yang mengeluarkan premi asuransi jauh lebih kecil dibandingkan sebelum menerapkan Sistem Manajemen K3;

4. Membuat sistem manajemen yang efektif.

Banyak variabel yang ikut membantu pencapaian sebuah sistem manajemen yang efektif. Disamping mutu, lingkungan, keuangan, dan teknologi informasi, tentu adalah Sistem Manajemen K3. Salah satu bentuk nyata yang bisa dilihat dari penerapan Sistem Manajemen K3 adalah adanya prosedur yang terdokumentasi. Dengan adanya prosedur, maka segala aktivitas dan kegiatan yang terjadi akan terorganisir, terarah dan berada dalam koridor yang teratur;

5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya dengan Sistem Manajemen K3, akan bekerja lebih maksimal dan akan berdampak pada produk dan jasa yang dihasilkan. Pada gilirannya ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan system tersebut. Disamping itu dengan adanya pengakuan penerapan Sistem Manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan berdampak kepada peningkatan kepercayaan pelanggan.

Manfaat dari pelaksanaan program K3 menurut Komang (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memicu kinerja karyawan

Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas. Dengan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicu motivasi dan kinerja kerja mereka;

2. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan

Karena dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan;

3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM

Para pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan yang dilakukan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip K3, pengembangan dan pembinaan terhadap SDM bias

dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan;

4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan.

Program K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan berpengaruh pula kepada penentuan harga yang bersaing, hal tersebut dipacu oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas manfaat dari program K3 adalah melindungi karyawan dari kemungkinan kecelakaan kerja yang terjadi sehingga memacu kerja karyawan untuk dapat menghasilkan yang terbaik. Manfaat lain untuk perusahaan yaitu adanya penghematan biaya perusahaan, karena apabila adanya kecelakaan, kerusakan atau cacat yang diakibatkan saat bekerja, perusahaan telah melaksanakan salah satu program K3 yaitu adanya asuransi sehingga dapat mengurangi beban biaya bagi perusahaan.

### 2.2.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Notoadmodjo (2018: 153) tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas yang setinggi-tingginya.

Menurut Mangkunegara (2016) Menjelaskan beberapa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis;
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin;
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja;
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 793), Terdapat *dua* tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat.

Apabila organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya berbagai kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan

dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka organisasi tersebut akan semakin mudah dalam mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan;

b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat.

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada berbagai kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berhubungan dengan kondisi psikologis. Berbagai perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, kemungkinan akan lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stress dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

Berdasarkan uraian di atas tujuan K3 adalah agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi baik secara fisik, sosial dan psikologis pada saat di tempat kerja. Dengan adanya program K3 karyawan diharapkan dapat memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan kerja dengan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadinya kecelakaan kerja, dan perusahaan dapat meminimalkan pengeluaran atas kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

#### 2.2.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Widodo (2015: 247) penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi *dua* sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Sebab – Sebab Teknis

Sebab-sebab teknis biasanya menyangkut masalah keburukan perusahaan atau pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang mesin-mesin yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja;

2. Sebab – Sebab Manusia

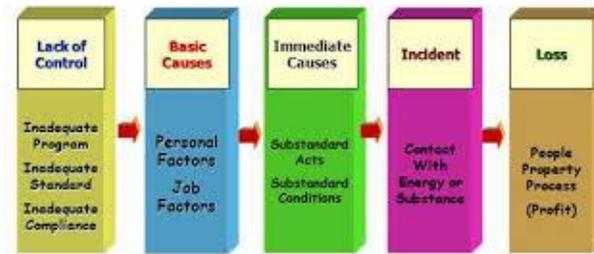
Sebab-sebab manusia biasanya dikarenakan oleh defisiensi para karyawan seperti sifat yang ceroboh atau tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lain sebagainya. Para ahli mensinyalir *empat* dari *lima* kecelakaan, penyebabnya adalah manusia. Karenanya program keselamatan dan kesehatan kerja haruslah lebih memusatkan kepada aspek manusia dibandingkan kepada aspek teknis.

Menurut Widodo (2015: 247), “Biasanya kecelakaan terjadi karena perilaku personel yang kurang hati-hati atau ceroboh atau bisa juga karena kondisi yang tidak aman, apakah itu berupa fisik, atau pengaruh lingkungan.”

Menurut Ridley (2008: 114), Beberapa tipikal penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah:

1. Situasi Kerja
  - a. Pengendalian manajemen yang kurang
  - b. Standar kerja yang minim
  - c. Tidak memenuhi standar
  - d. Perlengkapan yang gagal atau tempat kerja yang tidak mencukupi
2. Kesalahan orang
  - a. Keterampilan dan pengetahuan yang minim
  - b. Masalah fisik atau mental
  - c. Motivasi yang minim atau salah penempatan
  - d. perhatian yang kurang
3. Tindakan tidak aman
  - a. Tidak mengikuti metode kerja yang telah disetujui
  - b. Mengambil jalan pintas
  - c. Menyingkirkan atau tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja
4. Kecelakaan
  - a. Kejadian yang tidak terduga
  - b. Akibat kontak dengan mesin atau listrik yang berbahaya
  - c. Terjatuh
  - d. Terhantam mesin atau material yang jatuh dan sebagainya

Salah satu teori penyebab kecelakaan kerja diuraikan oleh *Bird* (1974) yang mengembangkan *Heinrich's Domino Theory* memberikan gambaran sebagai berikut:



Gambar 2

Urutan Teori Domino Penyebab Kecelakaan Kerja

Sumber: <http://safetyjourney.blogspot.com/2013/>

Menurut *Bird* (1974) kelima faktor kecelakaan kerja diatas diuraikan sebagai berikut:

1. *Lack of control/management*

Kurangnya/lemahnya kontrol yang dilakukan di perusahaan atau organisasi;

2. *Basic cause/origins*

Penyebab dasar diklasifikasikan menjadi 2, yaitu :

- Faktor personil/pribadi, misal masalah mental, penyakit, sikap buruk dan kurangnya pemahaman atau kemampuan;

- Faktor pekerjaan, misal kerja yang tidak memadai, normal atau abnormal dan keausan, peralatan berkualitas rendah dan desain yang buruk serta kurang pemeliharaan.

3. *Immediate cause/symptoms*

Penyebab langsung diklasifikasikan menjadi 2, yaitu :

- Sikap/ tindakan tidak aman, seperti kecerobohan, tidak mematuhi prosedur kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), tidak mematuhi rambu-rambu di tempat kerja, tidak mengurus izin kerja berbahaya sebelum memulai pekerjaan dengan risiko tinggi, dan sebagainya;

- Kondisi tidak aman, meliputi pencahayaan yang kurang, alat kerja kurang layak pakai, tidak

ada rambu-rambu keselamatan kerja, atau tidak tersedianya APD yang lengkap.

#### 4. *Incident*

Kejadian yang dapat menyebabkan kerugian baik dari orang atau properti;

#### 5. *Loss*

Dampak kerugian bisa berupa:

- Manusia : cedera, cacat, atau meninggal dunia
- Pengusaha : biaya langsung dan tidak langsung
- Konsumen : ketersediaan produk
- Proses : keterlambatan pekerjaan

Menurut teori domino yang telah diperbaharui, kunci untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman sebagai poin ketiga dari lima faktor kecelakaan kerja. Menurut penelitian yang dilakukannya, tindakan tidak aman ini menyumbang 88% penyebab kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas resiko tertinggi adanya kecelakaan kerja adalah manusia. karena kegiatan operasional bergantung pada bagaimana SDM melakukan tugasnya. Adanya tindakan tidak aman dari kesalahan SDM dapat mengakibatkan kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan. Faktor lainnya yaitu situasi kerja dapat berupa peralatan kerja yang sudah tidak layak untuk dipakai, lingkungan kerja yang buruk, fasilitas kerja yang buruk.

### **2.2.5. Pencegahan Kecelakaan Kerja**

Menurut Silalahi (Widodo, 2015: 247), “Cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan mengadakan pengawasan yang ketat.”

Menurut Sedarmayanti (2016), Kecelakaan dapat dikurangi bahkan akan dapat dicegah atau dihindari. Tindakan pencegahan kecelakaan, dapat dilakukan diantaranya dengan program tri-E (*Program Triple E*) yang terdiri dari:

#### a. Teknik (*engineering*)

Teknik (*engineering*) artinya tindakan pertama adalah melengkapi semua perkakas dan mesin dengan alat pencegah kecelakaan (*safety guards*) misalnya tombol untuk menghentikan bekerjanya alat/mesin (*cut of switches*) serta alat lain, agar mereka secara teknis dapat terlindungi;

b. Pendidikan (*education*)

Pendidikan (*education*) artinya perlu memberikan pendidikan dan latihan kepada para pegawai untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara kerja yang tepat dalam rangka mencapai keadaan yang aman (*safety*) semaksimal mungkin;

c. Pelaksanaan (*enforcement*)

Pelaksanaan (*enforcement*) artinya tindakan pelaksanaan, yang memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan dilaksanakan.

### 2.2.6. Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Diciptakannya undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja dalam praktik K3 adalah sesuatu yang sangat penting dan wajib. Karena hal ini akan menjamin dilaksanakannya program K3 pada perusahaan secara baik dan benar.

Dalam pasal 86 UU No. 13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perakuman yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut maka dikeluarkanlah peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja, peraturan tersebut adalah, Undang-undang No. 1 tahun 1970 Bab II Pasal 2, tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### 2.2.7. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Manusia

- a) Karakteristik Pribadi meliputi kurang sabar temperamental, dan mudah emosi;
- b) Daya penglihatan;
- c) Usia;
- d) Pendidikan dan Pelatihan;
- e) Pengalaman;
- f) Kemampuan Fisik dan Mental;
- g) Stress Kerja.

2. Faktor Lingkungan Kerja

- a) Lingkungan fisik, meliputi pencahayaan, kebisingan, suhu udara;
- b) Lingkungan psikologis, meliputi kondisi lingkungan yang menyangkut kenyamanan batin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.3. Produktivitas karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Produktivitas karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017: 58), Filosofi mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah awal keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Menurut Elmira (2016), Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Daryanto (2015: 34), Produktivitas karyawan adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Sajangbati (2016), Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Menurut Natalia (2017: 16), Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas karyawan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi *input*, dan seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila *output* yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan bahkan lebih dalam waktu yang telah ditetapkan.

### **2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas karyawan**

Menurut Alimuddin (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

- a. Faktor Internal
  - a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
  - b) Struktur dan desain pekerjaan;
  - c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target;

- d) Dukungan sumber daya yang bias digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
  - e) Kebijakan perusahaan yang bias merangsang kreativitas dan inovasi;
  - f) Kebijakan perusahaan yang bias merangsang kreativitas dan inovasi;
  - g) Perlakuan yang menyenangkan yang bias diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja;
  - h) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan;
  - i) Lingkungan kerja yang ergonomis;
  - j) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai;
  - k) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
- b. Faktor Eksternal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis;
  - b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
  - c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi;
  - d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan;
  - e) Tingkat persaingan;
  - f) Dampak globalisasi.

Menurut Sedarmayanti (2018: 41) terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Sikap kerja;
2. Tingkat keterampilan;
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi;
4. Manajemen produktivitas;
5. Efisiensi tenaga kerja;
6. Kewiraswastaan.

Berdasarkan uraian di atas faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu faktor internal, tentang bagaimana hubungan antar SDM dan perusahaan, apabila hubungan antar SDM dan perusahaan baik, maka dapat terciptanya motivasi dan disiplin kerja yang mendukung untuk mencapai target. Faktor lainnya adalah faktor eksternal yaitu mengenai perusahaan dengan peraturan dan kebijakan pemerintah yang berlaku, tingkat persaingan dan dampak dari globalisasi.

### 2.3.3. Pengukuran Produktivitas karyawan

Produktivitas pada karyawan perlu adanya pengukuran, karena pengukuran menjadi bagian dari proses produktivitas. Menurut Wibowo (2016: 94-95), Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi untuk lebih mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik.

Menurut Wibowo (2016: 110-111), 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 fokus organisasi dan mengomunikasikan 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, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja;
4. Memfasilitasi integrasi  
Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas kedalam suatu organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas pengukuran produktivitas karyawan diperlukan untuk lebih mengetahui tujuan perusahaan. Adanya pengukuran produktivitas pada karyawan dapat mewujudkan beberapa fungsi, yaitu membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik, dan memfasilitasi integrasi.

### 2.3.4. Peningkatan Produktivitas Kerja

Bersumber dari buku Modul Konsep dan Peningkatan Produktivitas, meningkatnya produktivitas kerja terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Modal (Perlengkapan, Material, dan Tenaga/Energi)

Faktor pertumbuhan produktivitas terpenting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku yang terbuang rata-rata mencapai 40 % dari biaya produksi nasional secara keseluruhan jika dipertimbangkan tenaga maupun bahan baku, maka gambaran ini meningkat dalam jumlah besar. Latihan operator yang sedikit, penataan yang kurang baik, dan ruang gedung yang tidak cukup dapat memperburuk masalah penanganan bahan dan mengarah kepada perubahan gerak serta membawa akibat. Tujuan paling penting harus dengan merancang metode untuk memproduksi jumlah hasil produksi yang sama dengan energi material yang sedikit dan mengganti material atau alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama. Meningkatkan produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan maupun daya guna secara optimal;

#### 2. Tenaga kerja

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Menurut Sedarmayanti (2016) lamanya pegawai bekerja dan proporsi penempatan waktu produktif tergantung cara pengaturan latihan dan motivasinya. Beberapa penyelidikan menunjukkan bahwa waktu produktif berkisar 25 % sampai 30 % yang tidak produktif, karena kejelekan manajemennya kadang-kadang mencapai 50 % dan sisanya disebabkan adanya pekerjaan yang sia-sia karena sikap pekerjanya. Ada beberapa kategori dalam tenaga kerja, yaitu:

- a. Struktur waktu kerja Analisis dan studi yang hati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab utama dari kerugian waktu dan membantu merencanakan teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok bersama;
- b. Peningkatan efektivitas dan waktu kerja Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan dan sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Dalam

mengkaji produktivitas individu paling sedikit harus menjawab pertanyaan pokok : Mampukah pegawai bekerja lebih baik? tertarikkah pegawai untuk bekerja lebih giat?;

c. Insentif (perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Penghargaan serta penggunaan motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang tinggi.

3. Manajemen dan Organisasi

Manajemen dan organisasi harus dievaluasi terus dalam upaya mengadakan pemberdayaan dan penyempurnaan semaksimal mungkin.

**2.3.5. Indikator Produktivitas karyawan**

Apabila suatu organisasi atau perusahaan tidak mengabaikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Tetapi tujuan tidak akan tercapai apabila hanya mengandalkan satu pihak, harus ada campur tangan dari pihak lain dan sama halnya dengan tujuan perusahaan yang tetap membutuhkan campur tangan SDM untuk tercapainya tujuan. SDM harus sadar pentingnya meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan, menurut Umar (2016: 33) produktivitas karyawan memiliki *dua* indikator:

- b. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu;
- c. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Andri Saputra, 2014, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar.	Variabel Bebas (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat (Y) : Produktivitas karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja : 1. Faktor Lingkungan Kerja. 2. Faktor Manusia (Karyawan). 3. Faktor Alat dan Mesin Kerja.  Produktivitas karyawan : 1. Kuantitas Kerja. 2. Kualitas Kerja. 3. Ketepatan Waktu.	1. Koefisien korelasi <i>product moment</i> ; 2. Koefisien determinasi; 3. Persamaan regresi linier sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 7,640$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,992$ . Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program K3 terhadap produktivitas karyawan di PT Buran Nusa Respati.
2	Indra Novri	Variabel	Keselamatan dan	1. Analisis	Hasil

	Setiawan, 2013, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas karyawan Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara.	Bebas (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat (Y) : Produktivitas karyawan	Kesehatan Kerja : 1. Lingkungan Kerja. 2. Keadaan dan Kondisi Karyawan. 3. Perlindungan Karyawan. 4. Komunikasi. 5. Alat Pelindung Diri. 6. Beban Kerja. 7. Hubungan Produktivitas karyawan : 1. Kualitas. 2. Kemampuan Fisik Pekerja. 3. Saran Pendukung Kerja. 4. Supra Sarana.	deskriptif ; 2. Analisis regresi linier berganda ; 3. Koefisien determinasi berganda ; 4. Uji asumsi klasik.	penelitian menunjukkan bahwa nilai F Hitung hasil regresi yang mempunyai tanda positif sebesar 466,5887 dan hasil uji signifikasit sebesar 0,000. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program K3 terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
3	Sulis Amaliyatul Afifah, Drs. Abd.	Variabel Bebas (X) : Keselamatan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja : 1. Rambu-rambu di	1. Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<p>Kodir DJaelani, S.E., M.M., dan M. Khoirul ABS., 2014, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Sari Alam Lenteng Sumenep.</p>	<p>tan dan Kesehatan Kerja</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Produktivitas karyawan</p>	<p>Tempat Kerja.</p> <p>2. Peralatan Yang Aman.</p> <p>3. Peralatan Sesuai Prosedural.</p> <p>4. Fisik.</p> <p>5. Fisiologis.</p> <p>6. Psikologis.</p> <p>Produktivitas karyawan :</p> <p>1. Jumlah Produksi</p> <p>2. Peningkatan Kecakapan .</p> <p>3. Kepuasan.</p>	<p>;</p> <p>2. Koefisien determinasi berganda ;</p> <p>3. Uji asumsi klasik.</p>	<p>nilai F Hitung = 6,185 dengan tingkat signifikansi <math>0,010 &lt; 0,05</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program K3 terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian produksi di CV Sari Alam Lenteng Sumenep.</p>
4	<p>Aprul Sopiyanto, 2015, Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas</p>	<p>Variabel Bebas (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p>Variabel Terikat (Y) :</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja :</p> <p>1. Komitmen Perusahaan .</p> <p>2. Kebijakan dan Disiplin K3</p> <p>3. Komunikasi dan</p>	<p>1. Koefisien determinasi;</p> <p>2. Persamaan regresi linier sederhana.</p> <p>3. Analisis varian garis regresi;</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai <math>t_{hitung} = 10,093</math> lebih besar dari <math>t_{tabel} = 1,6449</math>, maka</p>

	as Kerja Karyawan PT. Asalta Mandiri Agung Bogor	Produktivitas karyawan	<p>Pelatihan K3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Inspeksi dan Penyelidikan K3</li> <li>5. Evaluasi K3</li> </ol> <p>Produktivitas Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Absensi Tinggi</li> <li>2. Tingkat Perolehan Hasil</li> <li>3. Kualitas Yang Dihasilkan</li> <li>4. Tingkat Kesalahan</li> <li>5. Waktu Yang Dibutuhkan</li> </ol>	4. Uji F.	Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asalta Mandiri Agung Bogor.
5	Rivaldi, 2018, Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama	<p>Variabel Bebas (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Produktivitas karyawan</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja</li> <li>2. Pengaturan Udara</li> <li>3. Pengaturan Penerangan</li> <li>4. Pemakaian Peralatan Kerja</li> <li>5. Kondisi dan Mental Pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan regresi linier sederhana.</li> <li>2. Uji F;</li> <li>3. Analisis koefisien determinasi;</li> <li>4. <i>Standard error of estimate.</i></li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai <math>t_{hitung} = 11,725</math> lebih besar dari <math>t_{tabel} = 1,997</math>, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat</p>

			Produktivitas Kerja Karyawan : 1. Efektivitas 2. Efisiensi		disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prakarsa Tiga Wiratama.
--	--	--	---	--	---

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Peranan SDM sangat penting di dalam suatu perusahaan, keberhasilan atau kegagalan perusahaan bergantung kepada bagaimana produktivitas karyawan itu sendiri. Selama produktivitas karyawan baik, tingkat pencapaian hasil pasti akan mampu mencapai standar kerja, namun apabila produktivitas karyawan belum baik maka hasil yang diinginkan perusahaan belum mampu untuk dicapai.

Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan berproduktivitas baik, mereka akan mampu mengelola dan mengolah faktor-faktor produksi lain dalam perusahaan seperti mesin, metode, uang dan bahan baku dengan baik. Menurut Hutasoit (2011), ketika mengolah faktor-faktor produksi, SDM sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pada suatu perusahaan. Di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh *tiga* pilar utama yaitu Kualitas (*Quantity*), Kualitas (*Quality*), dan Keselamatan (*Safety*). Menurut Soehatman Ramli, 2010: 15), Produktivitas hanya dapat dicapai jika ketiga unsur produktivitas di atas berjalan secara seimbang.

Kecelakaan kerja tidak semata-mata terjadi tanpa ada penyebabnya, faktor terbesar terjadinya kecelekaan adalah disebabkan oleh faktor manusia. Kecelakaan kerja sering terjadi karena *human error* atau SDM itu sendiri yang dimana terkadang kurang fokus akan pekerjaannya,

sehingga terjadi beberapa kecelakaan kerja yang dapat menghambat produksi.

Begitupun yang terjadi pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor, walaupun telah ada program K3 dan disediakan alat pelindung kerja dan lingkungan kerja yang nyaman tetapi masih terjadi kecelakaan kerja yang menimbulkan selisih pada jumlah produksi sehingga belum mencapai target. Sehingga perlu ditinjau kembali pada program K3 di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat tercapainya target produksi dan *zero accident*.

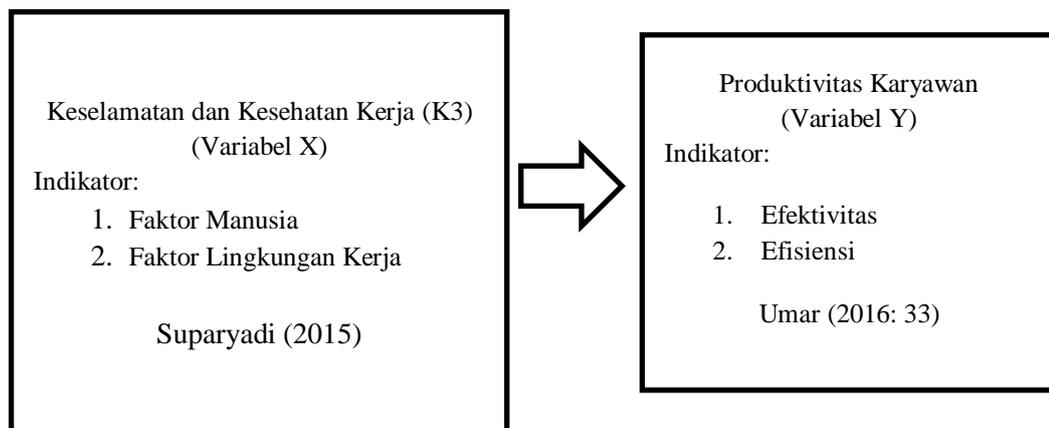
Dari pendapat Suparyadi (2015), indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Faktor Manusia
2. Faktor Lingkungan

Dan dari pendapat Umar (2016: 33), Indikator yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah:

1. Efektivitas
2. Efisiensi

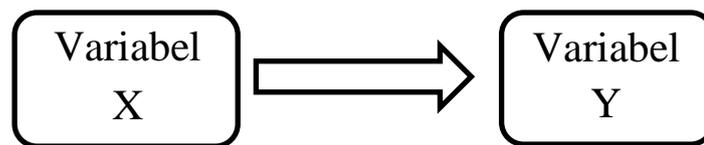
Dengan indikator-indikator diatas, maka itulah yang akan menjadi fokus penulis untuk meneliti pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor, ditandai dengan saling mempengaruhi atau tidaknya antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 3  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015, 64), Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4  
Variabel X Berpengaruh Pada Variabel Y

Hipotesis 1 : Diduga program K3 pada bagian produksi di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor cukup baik.

Hipotesis 2 : Diduga produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor cukup baik.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh antara program K3 terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode penelitian *explanatory Survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2013: 207), analisis penelitian 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 umum atau generalisasi. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya yang sejenis sehingga diperoleh hasil yang memperkuat bahkan dapat juga menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

Menurut Nasution (2011: 143), pendekatan kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dengan indikator menurut Suparyadi (2015) yaitu manusia dan lingkungan kerja

. Selain itu produktivitas karyawan sebagai variabel terikat dengan indikator menurut Umar (2016: 33) yaitu efektifitas dan efisiensi.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah sampel bagian produksi yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor yang berjumlah 2,094 orang.

### 3.3.3 Lokasi Penelitian

Subyek yang diteliti adalah PT Citra Abadi Sejati unit Bogor yang berlokasi di Jalan Kedung Halang No. 263, Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Bogor, Jawa Barat adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha *garment*.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif yaitu mencari hubungan antara *dua* variabel, keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan yaitu:

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak personalia perusahaan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor, data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini berupa informasi mengenai produktivitas karyawan bagian produksi PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukkan ke dalam kuesioner tersebut.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Arikunto (2010) mengatakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam hal ini peneliti menggunakan data:

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2015). Data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian, yaitu karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.
2. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2015), data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca, maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Produktivitas Kerja

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas  
Karyawan Bagian Produksi Pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Suparyadi (2015)	1. Faktor Manusia	a. Disiplin	Tingkat kedisiplinan akan pemakaian peralatan kerja	Ordinal	
		b. Pengetahuan	Tingkat pengetahuan akan pemakaian peralatan kerja yang baik dan benar	Ordinal	
		b. Keahlian dan pengetahuan K3	Tingkat keahlian dan pengetahuan K3 yang dimiliki	Ordinal	
		c. Pelatihan K3	Tingkat pelatihan K3 yang diperoleh karyawan	Ordinal	
		a. Kesehatan	Tingkat perhatian pada kesehatan	Ordinal	
	2. Lingkungan kerja	a. Penerangan	Tingkat penerangan di tempat kerja	Ordinal	
		b. Suhu	Tingkat suhu udara di tempat kerja	Ordinal	
		c. Kebisingan	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Ordinal	
		d. Ketentuan-ketentuan kerja	Tingkat kepatuhan pada ketentuan kerja	Ordinal	
		b. Standar peralatan	Tingkat standar peralatan yang digunakan	Ordinal	
		a. Kondisi mesin	Tingkat kondisi mesin	Ordinal	
		c. Alat pelindung	Tingkat ketersediaan alat pelindung	Ordinal	
	Produktivitas Karyawan Umar (2016: 33)	1. Efektivitas	a. Standar kualitas	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	Ordinal
			b. Standar kuantitas	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas kerja	Ordinal

		c. Target kualitas	Tingkat pencapaian kualitas kerja sesuai dengan target	Ordinal
		d. Target kuantitas	Tingkat pencapaian kuantitas kerja sesuai dengan target	Ordinal
		e. Kemampuan, keterampilan dan keahlian	Tingkat pemanfaatan kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam pembagian kerja	Ordinal
			Tingkat kesesuaian kemampuan, keterampilan, dan keahlian dalam penyelesaian tugas	Ordinal
		2. Efisiensi	a. Pemanfaatan sumber daya	Tingkat pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian kerja
	b. Pemanfaatan sarana dan prasarana		Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	c. Pemanfaatan waktu		Tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *random sampling* pada karyawan bagian produksi PT Citra Abadi Sejati unit Bogor yang berjumlah 2.094 orang. *Random sampling* yaitu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengambil sampel, semua individu dalam populasi baik secara individual atau kelompok diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2011), untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *slovin* dengan tingkat signifikan 10% atau 0,1 dan selang kepercayaan sebesar 90% dengan rumus sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 10%.

Dari jumlah seluruh populasi sebanyak 2.094 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

$$n = \frac{2.094}{1 + (2.094)(0.1)^2} = 92,7$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92,7 yang dibulatkan menjadi 93 orang. Dengan pengambilan sampel setiap bagian pada semua *Factory* sebagai berikut:

1. *Operator* : 48 orang
2. *Helper* : 12 orang
3. *Staff* : 4 orang
4. *Cutting* : 6 orang
5. *Finishing* : 8 orang
6. *Quality Control* : 9 orang
7. *Mekanik Mesin* : 3 orang
8. *I.E.* : 2 orang

Dengan jumlah keseluruhan sebanyak 93 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode *sampling* di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survey dan observasi. Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

#### 1. Data Primer

##### a. Observasi

Menurut Supriyati (2011), adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar *naturalistic* yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

##### b. Wawancara

Menurut Arikunto (2010) adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi. Informasi mengenai karyawan ini didapat dari personalia dalam melakukan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan serta mencari informasi tentang karyawan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang berlaku di perusahaan tersebut.

c. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor. Kuesioner diberikan pada waktu istirahat karyawan bagian produksi.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014:136), menggunakan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuatlah table skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2

Keterangan Skala Likert

<b>KETERANGAN</b>	<b>SKALA</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2017)

Berdasarkan tabel tersebut, penulis akan mengolah kuesioner dengan program SPSS yang terdapat pada bab 4 untuk mendapatkan hasil dari jawaban responden dengan pernyataan dan indikator variabel X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari bahan pustaka lainnya, dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor.

### 3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

#### 3.7.1 Metode Pengolahan Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 68) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keaslian dan valid atau tidaknya suatu instrumen, bila suatu instrumen tidak valid maka instrumen tersebut harus dibuang atau diganti. Untuk mengukur validitas pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner maka dapat menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2010) Dapat dilihat rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n\sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid. Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  di mana nilai  $r_{hitung}$  diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom  $r_{hitung}$ .

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Duwi Prianto (2012), Uji reliabilitas ialah Suatu alat ukur yang stabil dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas memberi aspek ketepatan dan akurasi. Rumus *Alpha Crombach* merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbatch*, Sugiyono (2010) yaitu:

$$r_i = \frac{[K] [1 - \sum si^2]}{(k - 1) st^2}$$

Keterangan:

$r_i$  : Reliabilitas instrumen

K : Mean kuadran antara subyek

$\sum S_i^2$  : Jumlah kuadran kesalahan

$S_x^2$  : Varian keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 3.1.1 Metode Analisis Data

#### 3.7.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Berdasarkan data yang didapat mengenai program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 93 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.4 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Buruk
36 – 51	Buruk
52 – 67	Cukup
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono 2017

### 3.7.2.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Azwar (2012), menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta, atau mendeskripsikan statistik, dan menunjukkan hubungan antar variabel.

### 3.7.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Regresi terpenuhi apabila penafsiran kuadrat terkecil (*least square*) dari koefisien regresi adalah linear, tak bias, dan mempunyai varians minimum, dengan kata lain penaksir tersebut adalah penaksir tak bias kolinear terbaik, maka perlu dilakukan uji terhadap gejala multikolinearitas, korelasi, dan heteroskedastisitas serta uji kenormalan residual, sehingga asumsi klasik penaksir kuadrat terkencil biasa (*least square*) tersebut terpenuhi.

#### 3.7.2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

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

### **3.7.2.3.2 Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Run Test.

Run test merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian, apakah antar residual terjadi korelasi yang tinggi. Apabila antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, dapat dikatakan bahwa residual adalah random atau acak. Dengan hipotesis sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 5% atau 0,05, maka untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara tidak acak (sistematis).
2. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 5% atau 0,05, maka untuk  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random).

### **3.7.2.3.3 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas

dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

#### 3.7.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Uji *Spearman's Rho* merupakan salah satu metode dalam uji heteroskedastisitas, sedangkan uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Uji *Spearman's Rho* merupakan salah satu cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat. Uji *Spearman's Rho* dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan residual. Apabila terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas, akan mengakibatkan sebuah keraguan (ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah kriteria heteroskedastisitas:

1. Nilai Sig. *2-tailed* ( $>0,05$ ) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
2. Nilai Sig. *2-tailed* ( $<0,05$ ) maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 3.7.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja yang dinyatakan dalam (X) terhadap produktivitas karyawan yang dinyatakan dalam (Y).

Menurut Sugiyono (2010: 270), regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus analisis regresi linier sederhana dinyatakan dalam bentuk:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan

a = Nilai Y bila  $x = 0$  (nilai konstans)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan

x = Keselamatan dan kesehatan kerja

Jadi nilai  $b$  merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka  $b$  juga tinggi, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka nilai  $b$  juga rendah. Selain itu bila korelasi positif maka nilai  $b$  juga positif. Nilai  $a$  dan  $b$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) \cdot (\sum x^2) - (\sum x) \cdot (\sum xy)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum xy) \cdot (\sum x) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

### 3.7.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011) koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh K3 sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi ( $Kd$ ). Rumus dari koefisien determinasi menurut Sugiyono (2011: 231) sebagai berikut:

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

Dimana:

$Kd$  = Nilai koefisien determinasi

$r$  = Nilai koefisien korelasi

Menurut Bhuono (2010, 50-51) nilai  $R$  square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai  $R$  square berkisar antara 0-1.

### 3.7.2.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji sigifikan dilakukan dengan uji  $t$ , dengan rumus menurut Sugiyono (2015):

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

th = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

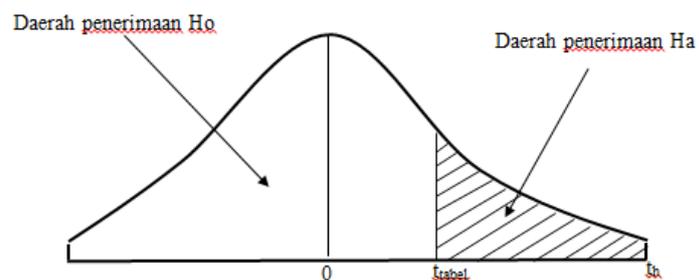
r = Koefisien korelasi antara K3 terhadap produktivitas karyawan

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

1.  $H_0 : \rho \leq 0$  = Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara program K3 terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor.
2.  $H_1 : \rho > 0$  = Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara program K3 terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika signifikan  $\leq \alpha$  5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara program K3 terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor.
2. Jika signifikan  $> \alpha$  5% maka  $H_0$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara program K3 terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor.



Sumber: (Sugiyono, 2015)

Gambar 5  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Citra Abadi Sejati

PT Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas dalam bidang *garment*. Awalnya perusahaan ini bernama PT Busana Perkasa *Garment* yang didirikan pada tanggal 14 Februari 1987 oleh Mr. Mani Maren. Pada tahun 2009 PT Busana *Garment* merubah nama perusahaan menjadi PT Citra Abadi Sejati Bogor, karena proses *merger* yaitu bersatunya dua anak perusahaan dari *Apparel Group*.

Hasil produksi dari PT Citra Abadi Sejati 100% diekspor ke luar negeri. Perusahaan ini tergabung dalam Busana *Apparel Group* yang memiliki lokasi usaha di Jawa Barat untuk PT Citra Abadi Sejati unit Bogor, PT Citra Abadi Sejati unit Cileungsi, PT Citra Abadi Sejati unit Cikarang untuk *laundry*. Sedangkan untuk Jawa Tengah yaitu PT Unggaran Sari *Garment* dan PT *Top and Top Apparel*, dan Jawa Timur yaitu Eratex Djaja.

Sebagai perusahaan yang telah berbadan hukum dengan bentuk perseroan terbatas, sesuai dengan pasal 2 akta pendirian perusahaan, maksud dan tujuan perseroan ini adalah berusaha dalam perencanaan dan pembuatan pakaian jadi, kesemuanya dalam arti kata seluas-luasnya dan melakukan segala bidang usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan hal tersebut.

Pada mulanya, pabrik yang digunakan perusahaan ini adalah milik gabungan koperasi batik Indonesia, karena ada perubahan manajemen dalam tubuh GKBI, maka pengelola dan pemilik selanjutnya diambil alih oleh PT Citra Abadi Sejati (*ex.* PT Busana Perkasa *Garment*). Pada saat itu PT Citra Abadi Sejati unit Bogor memperkerjakan sekitar 700 orang karyawan, dan saat ini jumlah pekerjanya secara keseluruhan sebanyak 2212.

Visi perusahaan ini adalah menjadi *provider* utama dalam memberikan solusi terpadu di bidang gaya hidup (*lifestyle* dan dunia *fashion*). Adapun misi perusahaan telah dicanangkan untuk unggul dalam *design*, pengembangan dan penyediaan produk yang tepat, dengan pelayanan yang lebih bersaing dan cepat tanggap.

#### 4.1.2 Kegiatan Usaha

Lokasi bangunan industry pakaian jadi PT Citra Abadi Sejati berada dalam wilayah administrative di Jl. Raya Kedung Halang / KS Tubun No. 263, RT 001 RW 001, Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, 16710, Jawa Barat. Total luas area sebesar 29,947.77 m<sup>2</sup> dan luas bangunan sebesar 17,962.88 m<sup>2</sup>.

Produk yang dihasilkan oleh PT Citra Abadi Sejati adalah jaket, rompi, celana panjang, celana pendek, rok, skort dari berbagai merk terkenal didunia, antara lain *Calvin & Klein, Tommy Hilfiger, Hugo Boss, Polo*, dan masih banyak lagi.

Proses atau kegiatan usaha dimulai dari *sampling*, pembiayaan (*costing*), perencanaan produksi, pembelian bahan baku, pembuatan pola (*pattern maker*), inspeksi bahan baku (*inspection*), pemotongan bahan (*cutting*), penjahitan (*sewing*), *finishing*, pengemasan (*packing*), *final inspection and shipment*, hingga menjadi pakaian siap pakai.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

PT Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang independen dalam melaksanakan piñata usahanya secara mandiri. Kebijaksanaan yang diambil sebagai satu keputusan ditentukan sendiri, yaitu meliputi seluruh aspek manajemen, dimulai dari manajemen keuangan, produksi, sumber daya manusia, permodalan serta pemasaran. Dalam mencapai suatu tujuan, pada umumnya perusahaan sebagai unit organisasi memerlukan suatu tata susunan atau struktur organisasi yang sesuai dengan teknologi dan sistem yang berlaku diperusahaan tersebut.

Struktur organisasi merupakan kerangka susunan yang memvisualisasikan hubungan antara unit kerja atau bagian yang ada dlam perusahaan secara formal. Hubungan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk intruksi atau komando, dan tanggung jawab.

1. *Manufacturing Head*

*Manufacturing head* adalah sebagai pimpinan perusahaan, yang bertugas memimpin dan mengelola jalannya operasional perusahaan, meliputi perencanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan dan mengontrol jalannya produksi secara menyeluruh di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor.

2. *Production Manager*

*Production manager* adalah pimpinan perusahaan yang bertugas mengawasi jalannya operasional pada PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

3. *Sampling Team*

*Sampling team* adalah *team* yang bertanggung jawab dalam membuat suatu *sample* produk sebelum di produksi, menyesuaikan dengan kriteria dan spesifikasi yang telah diterapkan oleh *buyer*.

4. *PPMC Team*

*PPMC team (Product Planning and Material Control)*, mempunyai tugas dan wewenang membuat produksi, memonitor kegiatan produksi, serta membuat perencanaan material untuk produksi.

5. *Purchasing Team*

*Purchasing team* bertugas menangani masalah pembelian material yang dibutuhkan untuk proses produksi, sesuai dengan rekomendasi dari *PPMC Team*.

6. *Industrial Engineering*

*Industrial Engineering* bertugas merancang *layout* produksi sesuai dengan *draft* yang telah disetujui oleh *PPMC*, dalam hal ini menyangkut kapasitas produksi, mesin yang digunakan dan lainnya.

7. *Production Team*

*Production team* mempunyai tugas untuk melaksanakan, mengkoordinir, dan mengawasi aktivitas produksi, sesuai dengan *draft* yang disetujui.

8. *Quality Control Team*

*Quality control team* bertanggung jawab juga dalam mengawasi proses produksi, menentukan dan mengawasi mutu produk, sehingga mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh *buyer*.

9. *Mechanic Team*

*Mechanic team* bertugas dan bertanggung jawab mengenai pemeliharaan (*maintenance*) peralatan produksi, serta mesin-mesin produksi.

10. *CMT Team*

*CMT team* adalah bagian yang menangani order produk dari *buyer*, yang dikerjakan oleh pihak *factory* lain diluar perusahaan (*sub contract*).

11. *Finance Team*

*Finance team* mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang keuangan meliputi: membuat anggaran perusahaan,

mengendalikan *cash flow* perusahaan baik penerimaan maupun pengeluaran, menyelenggarakan pembukuan dan menyusun laporan keuangan perusahaan.

#### 12. *Human Resources and Compliance Team*

*Human Resources* mempunyai tugas dan tanggung jawab mengenai kepersonalian, dalam hal ini meliputi: menentukan kebijaksanaan penerimaan dan pembinaan karyawan, peningkatan karir karyawan, dan hal lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

Sedangkan *compliance* mempunyai tugas mengurus legalitas dokumen perusahaan, mengadakan *training*, mengkomunikasikan masalah standar COC (*Code Of Conduct*), dan memastikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan.

#### 13. *Informatics and Technology Team*

*Informatics and Technology* mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam masalah jaringan komunikasi perusahaan, *maintenance*, dan program aplikasi yang ada di perusahaan.

## 4.2 Fakta Variabel PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor

Profil responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut hasil data responden karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

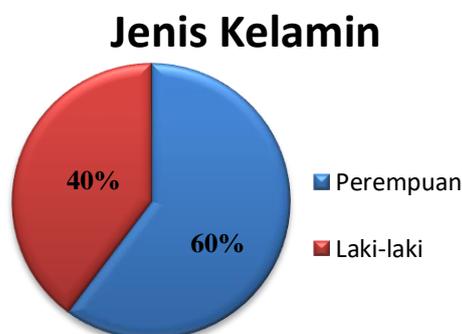
### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan	Persentase
Perempuan	56	60%
Laki-laki	37	40%
Jumlah	93	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah



Gambar 6

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

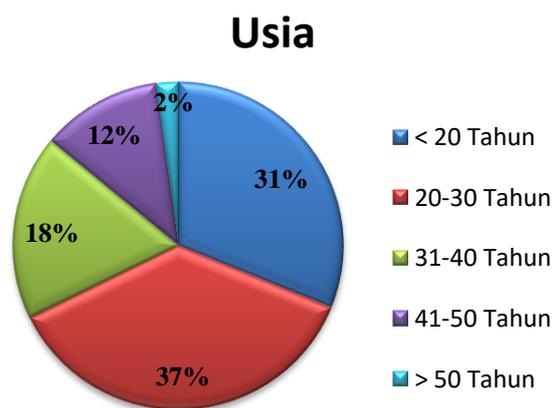
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 karyawan dengan nilai persentase 40% sedangkan jenis kelamin perempuan lebih besar yaitu 56 karyawan dengan jumlah persentas 60%

## 2. Usia

Tabel 4.2  
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan	Persentase
< 20 Tahun	29	31%
20-30 Tahun	34	37%
31-40 Tahun	17	18%
41-50 Tahun	11	12%
> 50 Tahun	2	2%
Jumlah	93	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah



Gambar 7

### Identitas Responden Berdasarkan Usia

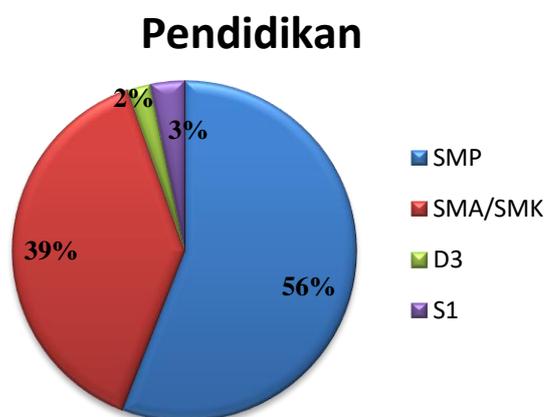
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui usia <20 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 31%, usia 20-30 tahun sebanyak 34 responden dengan persentase 37%, usia 31-40 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 18%, usia 41-50 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 12% dan usia > 50 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

### 3. Pendidikan

Tabel 4.3  
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Karyawan	Persentase
SMP	52	56%
SMA/SMK	36	39%
D3	2	2%
S1	3	3%
Jumlah	93	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah



Gambar 8  
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui responden dengan pendidikan SMP sebanyak 52 responden dengan persentase 56%, pendidikan SMA sebanyak 36 responden dengan persentase 39%, pendidikan D3 sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, dan pendidikan S1 sebanyak 3 responden dengan persentase 3%.

#### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas terhadap variabel K3 dan variabel produktivitas karyawan dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 dengan pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,5 diperoleh nilai  $Df = 93 - 2 = 91$  dengan  $r_{tabel} = 0,172$  (lampiran 16) dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\geq 0,172$ , maka data dapat dinyatakan valid.
2. Jika  $\leq 0,172$ , maka data dapat dinyatakan tidak valid.

### 4.2.1.1 Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel K3

No	Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1	Manusia	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan.	0,758	0,172	VALID
		Bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	0,762	0,172	VALID
		Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan.	0,749	0,172	VALID
		Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.	0,757	0,172	VALID
		Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.	0,743	0,172	VALID
		Perusahaan mengadakan pelatihan penggunaan peralatan kerja.	0,765	0,172	VALID
		Perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap.	0,759	0,172	VALID
2	Lingkungan Kerja	Ruang kerja memiliki penerangan yang memadai.	0,664	0,172	VALID
		Adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.	0,7	0,172	VALID
		Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai	0,712	0,172	VALID
		Kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan.	0,765	0,172	VALID
		Tingkat kebersihan lingkungan kerja baik.	0,762	0,172	VALID
		Tempat kerja menyediakan air bersih yang baik.	0,756	0,172	VALID
		Terdapat daftar standar APD yang harus digunakan di tempat kerja.	0,728	0,172	VALID
		Perusahaan menetapkan jadwal pengecekan alat bantu kerja secara berkala.	0,694	0,172	VALID
		Alat dan mesin kerja dalam kondisi layak pakai.	0,741	0,172	VALID

	Perusahaan melakukan pengecekan kondisi mesin secara berkala.	0,783	0,172	VALID
	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari saya dari kemungkinan kecelakaan kerja.	0,723	0,172	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2021 ( Lampiran 7)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel K3 yang melibatkan 93 responden dan digambarkan ke dalam 18 pertanyaan, dari tabel di atas menunjukan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,1716$  (Lampiran 16).

#### 4.2.1.2 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

No	Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1	Efektivitas	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,662	0,172	VALID
		Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,614	0,172	VALID
		Karyawan mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.	0,698	0,172	VALID
		Karyawan mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.	0,685	0,172	VALID
		Karyawan meningkatkan kualitas kerjanya.	0,656	0,172	VALID
		Karyawan meningkatkan kuantitas kerjanya.	0,699	0,172	VALID
		Dalam bekerja karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan	0,678	0,172	VALID
		Hasil kerja karyawan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan	0,572	0,172	VALID
		Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.	0,493	0,172	VALID
		Karyawan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0,638	0,172	VALID
2	Efisiensi	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki dalam pembagian kerja.	0,603	0,172	VALID

Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.	0,685	0,172	VALID
Karyawan memanfaatkan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,696	0,172	VALID
Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,639	0,172	VALID
Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,665	0,172	VALID
Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,669	0,172	VALID
Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mencapai standar yang ditentukan.	0,613	0,172	VALID
Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menghasilkan hasil yang terbaik.	0,692	0,172	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel produktivitas kerja yang melibatkan 93 responden dan digambarkan ke dalam 18 pertanyaan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan valid dengan koefisien  $r > 0,1716$  (Lampiran 16).

#### 4.2.1.3 Uji Reliabilitas Variabel K3 dan Produktivitas Kerja

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel K3 dan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Reliabilitas Variabel K3

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel K3

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,951	18
------	----

Sumber: Data Primer, Diolah 2021 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,951. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

b. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	18

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,919, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

#### 4.3 Pembahasan Program K3 dan Produktivitas Kerja pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor

Peranan SDM sangat penting di dalam suatu perusahaan, keberhasilan atau kegagalan perusahaan bergantung kepada bagaimana produktivitas karyawan karyawan itu sendiri. Selama produktivitas karyawan karyawan tidak ada yang menghambat, tingkat pencapaian hasil pasti akan mampu mencapai target, namun

apabila ada hal yang menghambat produktivitas karyawan maka hasil yang ditargetkan belum mampu untuk dicapai.

Salah satu yang mampu menghambat produktivitas karyawan adalah terjadinya kecelakaan kerja, terutama di bagian produksi pada pabrik. Saat terjadinya kecelakaan kerja maka akan ada produksi yang tertunda untuk sementara karena adanya penanganan pada kecelakaan kerja yang terjadi. Kecelakaan kerja tidak semata-mata terjadi tanpa ada penyebabnya, faktor terbesar terjadinya kecelekaan adalah disebabkan oleh faktor manusia. Kecelakaan kerja sering terjadi karena *human error* atau SDM itu sendiri yang dimana terkadang kurang fokus akan pekerjaannya, sehingga terjadi beberapa kecelakaan kerja yang dapat menghambat produksi.

Begitupun yang terjadi pada bagian produksi di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor, walaupun telah ada program K3 dan disediakanya alat pelindung kerja dan lingkungan kerja yang nyaman tetapi masih terjadi kecelakaan kerja yang menimbulkan selisih pada jumlah produksi sehingga belum mencapai target. Sehingga perlu ditinjau kembali pada program K3 di PT. Citra Abadi Sejati unit Bogor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat tercapainya target produksi dan *zero accident*.

#### **4.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor**

PT Citra Abadi Sejati telah melaksanakan peraturan tentang pelaksanaan program K3 pada karyawan, akan tetapi masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna dilaksakannya program K3 pada PT Citra Abadi Sejati. PT Citra Abadi Sejati juga mendirikan klinik internal dan menyediakan alat pelindung diri untuk karyawan.

Walaupun telah disediakanya alat pelindung diri, tetapi masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri tersebut. Berdasarkan data kecelakaan kerja pada PT Citra Abadi Sejati, kecelakaan kerja yang sering terjadi yaitu bagian jari karyawan yang tertusuk jarum jahit, disebabkan karena karyawan yang terburu-buru agar tercapainya target produksi tetapi kurag fokus dalam mengerjakannya. Kecelakaan kerja yang dikategorikan kecelakaan kerja berat yaitu tangan yang terkena mesin *snap* yaitu mesin untuk memasang kancing pada pakaian, dikarenakan karena karyawan tidak menggunakan sarung tangan besi guna melindungi tangan dan terburu-buru agar tercapainya target produksi.

Dari data yang didapat pada BAB 1 dapat diketahui bahwa pengabaian dalam aspek pelaksanaan program K3 dalam proses produksi dapat menurunkan produktivitas bahkan mengakibatkan kerugian yang

berdampak bukan hanya bagi perusahaan, melainkan kerugian ada karyawan juga.

Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati.

1) Manusia

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dengan Pimpinan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	33%
Setuju	4	36	144	39%
Kurang Setuju	3	20	60	22%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	370	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{370}{5 \times 93} \times 100\% = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9  
Tanggapan Responden Mengenai “Bersedia Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	20%
Setuju	4	54	216	58%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	364	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{364}{5 \times 93} \times 100\% = 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Perusahaan mengadakan pelatihan penggunaan peralatan kerja adalah 78,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pelatihan K3  
Kepada Karyawan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	30%
Setuju	4	37	148	40%
Kurang Setuju	3	21	63	23%
Tidak Setuju	2	7	14	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	365	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{365}{5 \times 93} \times 100\% = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memperhatikan  
Jaminan Kesehatan Karyawan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	34%
Setuju	4	31	124	33%
Kurang Setuju	3	25	75	27%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3%
Jumlah		93	366	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden,} \\
 & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{366}{5 \times 93} \times 100\% = 78,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan adalah 78,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memperhatikan  
Kesehatan Karyawan Agar Tidak Mengganggu Kegiatan Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	53	212	57%
Kurang Setuju	3	10	30	11%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	376	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 53 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab tidak setuju

sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{376}{5 \times 93} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Ruang kerja memiliki penerangan yang memadai adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Pelatihan Penggunaan Peralatan Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	40	160	43%
Kurang Setuju	3	24	72	26%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	364	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{364}{5 \times 93} \times 100\% = 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden perusahaan mengadakan pelatihan penggunaan peralatan kerja adalah 78,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberi Peringatan  
Pada Pekerja Yang Tidak Menggunakan Alat Pelindung Yang Lengkap”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	22%
Setuju	4	46	184	49%
Kurang Setuju	3	23	69	25%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	361	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{361}{5 \times 93} \times 100\% = 77,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap adalah 77,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2) Lingkungan Kerja

Tabel 4.15  
Tanggapan Responden Mengenai “Ruang Kerja Memiliki Penerangan  
Yang Memadai”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	38%
Setuju	4	34	136	37%
Kurang Setuju	3	19	57	20%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	378	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, dan responden yang menjawab

kurang setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{378}{5 \times 93} \times 100\% = 81,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai ruang kerja memiliki penerangan yang memadai adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Sirkulasi Udara Yang Baik Di Tempat Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	28%
Setuju	4	44	176	47%
Kurang Setuju	3	19	57	20%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	370	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{370}{5 \times 93} \times 100\% = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17  
Tanggapan Responden Mengenai “Pengaturan Suhu Udara Di Ruang Kerja  
Sudah Memadai”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	35%
Setuju	4	42	168	45%
Kurang Setuju	3	11	33	12%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	379	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{379}{5 \times 93} \times 100\% = 81,5\%$$

Jadi, total tanggapan responden pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai adalah 81,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18  
Tanggapan Responden Mengenai “Kebisingan Ditempat Kerja Tidak  
Mengganggu Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	20%
Setuju	4	52	208	56%
Kurang Setuju	3	15	45	16%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2%
Jumlah		93	360	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab tidak setuju

sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{360}{5 \times 93} \times 100\% = 77,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan adalah 77,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19  
Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kebersihan Lingkungan Kerja Baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	30%
Setuju	4	35	140	38%
Kurang Setuju	3	25	75	27%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	364	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{364}{5 \times 93} \times 100\% = 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tingkat kebersihan lingkungan kerja baik adalah 78,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20  
Tanggapan Responden Mengenai “Tempat Kerja Menyediakan Air Bersih Yang Baik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	24%
Setuju	4	43	172	46%
Kurang Setuju	3	23	69	25%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	361	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{361}{5 \times 93} \times 100\% = 77,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tempat kerja menyediakan air bersih yang baik adalah 77,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21  
Tanggapan Responden Mengenai “Terdapat Daftar Standar APD Yang Harus Digunakan Di Tempat Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	24%
Setuju	4	43	172	46%
Kurang Setuju	3	24	72	26%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	361	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak

setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{361}{5 \times 93} \times 100\% = 77,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai terdapat daftar standar APD yang harus digunakan di tempat kerja adalah 77,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menetapkan Jadwal Pengecekan Alat Bantu Kerja Secara Berkala”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	41	164	44%
Kurang Setuju	3	24	72	26%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	367	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{367}{5 \times 93} \times 100\% = 78,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan menetapkan jadwal pengecekan alat bantu kerja secara berkala adalah 78,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23  
Tanggapan Responden Mengenai “Alat dan Mesin Kerja Dalam Kondisi Layak Pakai”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	32%
Setuju	4	39	156	42%
Kurang Setuju	3	19	57	20%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	373	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{373}{5 \times 93} \times 100\% = 80,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai alat dan mesin kerja dalam kondisi layak pakai adalah 80,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Melakukan Pengecekan Kondisi Mesin Secara Berkala”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	33%
Setuju	4	43	172	46%
Kurang Setuju	3	12	36	13%
Tidak Setuju	2	7	14	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	377	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% = 81,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan melakukan pengecekan kondisi mesin secara berkala adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.3.1.18  
Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Alat Pelindung Kerja Seperti Helm, Sarung Tangan, Masker, Dan Sebagainya Yang Menghindari Karyawan Dari Kemungkinan Kecelakaan Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	16%
Setuju	4	47	188	51%
Kurang Setuju	3	27	81	29%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2%
Jumlah		93	350	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{350}{5 \times 93} \times 100\% = 75,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari saya dari kemungkinan kecelakaan kerja. adalah 75,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan tabel penilaian persepsi mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan data yang terkumpul di atas dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.26  
Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata
1	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan.	79,6%	0,86%
2	Bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	78,3%	0,84%
3	Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan.	78,5%	0,84%
4	Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.	78,7%	0,85%
5	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.	80,9%	0,87%
6	Perusahaan mengadakan pelatihan penggunaan peralatan kerja.	78,3%	0,84%
7	Perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap.	77,6%	0,83%
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>			<b>551,9%</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>78,8%</b>
8	Ruang kerja memiliki penerangan yang memadai.	81,3%	0,87%
9	Adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.	79,6%	0,86%
10	Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai	81,5%	0,88%
11	Kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan.	77,4%	0,83%
12	Tingkat kebersihan lingkungan kerja baik.	78,3%	0,84%
13	Tempat kerja menyediakan air bersih yang baik.	77,6%	0,83%
14	Terdapat daftar standar APD yang harus digunakan di tempat kerja.	77,6%	0,83%
15	Perusahaan menetapkan jadwal pengecekan alat bantu kerja secara berkala.	78,9%	0,85%
16	Alat dan mesin kerja dalam kondisi layak pakai.	80,2%	0,86%

17	Perusahaan melakukan pengecekan kondisi mesin secara berkala.	81,1%	0,87%
18	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari karyawan dari kemungkinan kecelakaan kerja.	75,3%	0,81%
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>			<b>868,8%</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>78,98%</b>
<b>Rata-rata Seluruh Indikator</b>			<b>78,91%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3.1.18 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel K3 pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari *dua* indikator yang digambarkan ke dalam *18* pernyataan dengan melibatkan *93* responden didapat nilai rata-rata sebesar *78,91%*. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator lingkungan kerja dengan persentase sebesar *78,98%*. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator manusia dengan persentase sebesar *78,8%*. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan *ke-10* dengan pernyataan "pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai" dengan persentase sebesar *81,5%*, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan *ke-18* dengan pernyataan "perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari karyawan dari kemungkinan kecelakaan kerja" dengan persentase sebesar *75,3%*.

Tabel 4.27  
Sebaran Nilai Interval K3

Interval	Persentase	Keterangan
20-35		Sangat Tidak Baik
36-51		Tidak Baik
52-67		Cukup Baik
68-83	78,91	Baik
84-100		Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel K3 sebesar *78,91%*, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (*68%-83%*), sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 di PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator penggunaan peralatan kerja, lingkungan kerja, manusia, alat

dan mesin kerja. Hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa K3 pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor baik. Hal ini menunjukkan bahwa K3 karyawan sesuai dengan harapan karyawan.

#### 4.3.2 Produktivitas Kerja pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.

##### 1) Efektivitas

Tabel 4.3.2.1

Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kualitas Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	22%
Setuju	4	47	188	51%
Kurang Setuju	3	26	78	28%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	366	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{366}{5 \times 93} \times 100\% = 78,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 78,7% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29  
Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kuantitas Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	33%
Setuju	4	38	152	41%
Kurang Setuju	3	23	69	25%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	378	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{378}{5 \times 93} \times 100\% = 81,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30  
Tanggapan Responden Mengenai “Mencapai Kualitas Kerja Yang Sesuai Dengan Target Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	26	155	33%
Setuju	4	45	152	41%
Kurang Setuju	3	20	69	25%
Tidak Setuju	2	2	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	378	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab tidak

setuju sebanyak 2 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{374}{5 \times 93} \times 100\% = 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31  
Tanggapan Responden Mengenai “Mencapai Kuantitas Kerja Yang Sesuai Dengan Target Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	20%
Setuju	4	56	224	60%
Kurang Setuju	3	15	45	16%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	370	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{370}{5 \times 93} \times 100\% = 79,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32  
Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Meningkatkan Kualitas Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	35%
Setuju	4	38	152	41%
Kurang Setuju	3	20	60	22%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	381	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{381}{5 \times 93} \times 100\% = 81,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan meningkatkan kualitas kerja adalah 81,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33  
Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Meningkatkan Kuantitas Kerja”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	29%
Setuju	4	47	188	51%
Kurang Setuju	3	17	51	18%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	377	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% = 81,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan Meningkatkan Kuantitas Kerja adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34  
Tanggapan Responden Mengenai “Memperhatikan Kualitas Produk Yang Dhasilkan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	52	208	56%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	379	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{379}{5 \times 93} \times 100\% = 81,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai memperhatikan kualitas Produk Yang Dhasilkan adalah 81,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35  
Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Sudah Memenuhi Syarat-Syarat Yang  
Ditentukan Oleh Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	50	200	54%
Kurang Setuju	3	16	48	17%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	377	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% = 81,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Hasil Kerja Sudah Memenuhi Syarat-Syarat Yang Ditentukan Oleh Perusahaan adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36  
Tanggapan Responden Mengenai “Bangga Dengan Pekerjaan Yang Dibebankan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	29%
Setuju	4	46	184	49%
Kurang Setuju	3	17	51	18%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	375	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{375}{5 \times 93} \times 100\% = 80,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Bangga Dengan Pekerjaan Yang Dibebankan adalah 80,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37  
Tanggapan Responden Mengenai “Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	31%
Setuju	4	45	180	48%
Kurang Setuju	3	15	45	16%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	378	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{378}{5 \times 93} \times 100\% = 81,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2) Efisiensi

Tabel 4.38

Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan Sumber Daya dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	50	200	54%
Kurang Setuju	3	15	45	16%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	376	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

Tanggapan Total Responden,

$$= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{376}{5 \times 93} \times 100\% = 80,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memanfaatkan Sumber Daya dalam Menyelesaikan Pekerjaan adalah 80,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39

Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan Kemampuan, Keterampilan, dan Keahlian Yang Dimiliki Dalam Menyelesaikan Tugas”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	33%
Setuju	4	40	160	43%
Kurang Setuju	3	19	57	20%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	378	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab tidak

setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{378}{5 \times 93} \times 100\% = 81,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memanfaatkann Kemampuan, Keterampilan, dan Keahlian Yang Dimiliki Dalam Menyelesaikan Tugas adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40  
Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan Sumber Daya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	27%
Setuju	4	51	204	55%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		93	376	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{376}{5 \times 93} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memanfaatkan Sumber Daya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41  
Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	38%
Setuju	4	40	160	43%
Kurang Setuju	3	16	48	18%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	387	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden,} \\ & = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ & = \frac{387}{5 \times 93} \times 100\% = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Dalam Menyelesaikan Pekerjaan adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42  
Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	34%
Setuju	4	43	172	46%
Kurang Setuju	3	17	51	18%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	385	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan Total Responden,} \\
 &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{385}{5 \times 93} \times 100\% = 82,8\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43

Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	35%
Setuju	4	47	188	51%
Kurang Setuju	3	10	30	11%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	389	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan Total Responden,} \\
 &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{389}{5 \times 93} \times 100\% = 83,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan adalah 83,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44  
Tanggapan Responden Mengenai “Mencapai Standar Yang Ditentukan”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	30%
Setuju	4	46	184	49%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	376	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang.

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan Total Responden,} \\
 &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{376}{5 \times 93} \times 100\% = 80,9\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Mencapai Standar Yang Ditentukan adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45  
Tanggapan Responden Mengenai “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Harus Menghasilkan Hasil Yang Terbaik”

Pernyataan	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	29%
Setuju	4	47	188	51%
Kurang Setuju	3	16	48	17%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		93	377	100%

*Sumber: Data Primer Yang Diolah*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan Total Responden,} \\
 &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% = 81,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Harus Menghasilkan Hasil Yang Terbaik adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk mengetahui hasil produktivitas kerja karyawan yang dilakukan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.46  
Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	78,70%	0,85%
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	81,30%	0,87%
3	Karyawan mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.	80,40%	0,86%
4	Karyawan mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.	79,60%	0,86%
5	Karyawan meningkatkan kualitas kerjanya.	81,90%	0,88%
6	Karyawan meningkatkan kuantitas kerjanya.	81,10%	0,87%
7	Dalam bekerja karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan	81,50%	0,88%
8	Hasil kerja karyawan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan	81,10%	0,87%
9	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.	80,60%	0,87%
10	Karyawan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	81,30%	0,87%
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>			<b>807,50%</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>80,75%</b>
11	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki dalam pembagian kerja.	80,70%	0,87%
12	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.	81,30%	0,87%

13	Karyawan memanfaatkan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.	80,90%	0,87%
14	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.	83,20%	0,89%
15	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	82,80%	0,89%
16	Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	83,50%	0,90%
17	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mencapai standar yang ditentukan.	80,90%	0,87%
18	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menghasilkan hasil yang terbaik.	81,10%	0,87%
<b>Jumlah Tanggapan Responden</b>			<b>654,40%</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>81,80%</b>
<b>Rata-rata Tanggapan Responden</b>			<b>81,28%</b>

Berdasarkan tabel 4.3.2.19 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati unit Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari *dua* indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 93responden didapat nilai rata-rata sebesar 81,28%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator efektivitas dengan persentase sebesar 81,80%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan *ke-16* dengan pernyataan "karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan" dengan persentase sebesar 83,50%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan *ke-1* dengan pernyataan "karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan" dengan persentase sebesar 78,7%.

Tabel 4.3.2.20  
Sebaran Nilai Interval Produktivitas Karyawan

<b>Interval</b>	<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
20-35		Sangat Tidak Baik
36-51		Baik
52-67		Tidak Baik
68-83	81,28	Cukup Baik
84-100		Baik
		Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas karyawan sebesar 81,28%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi

baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang setuju dari reponden mengenai pernyataan dari indikator efektivitas dan efisiensi

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.48 Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,17671190
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,053
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Prime, Diolah 2021 (Lampiran 11)

Dari tabel hasil hitung uji normalitas *kolmogorov-smirnov* maka dapat diketahui, bahwa nilai sig. 0,200. Hal ini menunjukkan, nilai sig.  $>0,0,5$  atau  $0,200 >0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dari K3 dan produktivitas berdistribusi normal.

#### 4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.49 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,486	3,683		2,847	,005
	K3	-,061	,050	-,127	-1,222	,225

Sumber: Hasil Data Primer, Diolah SPSS (Lampiran 12)

Dari tabel hasil hitung uji heteroskedastisitas *Glejser* maka dapat diketahui, bahwa nilai sig. 0,225. Hal ini menunjukkan nilai sig.

yang didapat lebih besar dari  $0,05$  atau  $0,225 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.3.4 Analisis Dari Variabel Yang Diteliti di Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang bermaksud mengetahui pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi.

##### 4.3.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.50 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,703	5,741		7,090	,000
	K3	,409	,078	,482	5,254	,000

Sumber: Hasil Data Primer, Diolah SPSS (Lampiran 13)

$$Y = a + b1X$$

Dimana :

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 40,703 + 0,409 (\text{K3})$$

$a = 40,703$  berarti bahwa nilai konstanta ( $a$ ), artinya jika K3 ( $X$ ) nilainya nol, maka nilai produktivitas karyawan adalah sebesar  $40,703$ .

$b1 =$  Koefisien regresi ( $b$ ) K3 sebesar  $0,409$  menyatakan bahwa apabila K3 meningkat sebesar satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar  $0,409$  satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

Untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana tersebut sudah sesuai, digunakan *Analyze of Varians* untuk mengetahui linearitasnya dengan mengacu pada tabel sebagai berikut:

## 4.51 Hasil Uji ANOVA

ANOVA Table

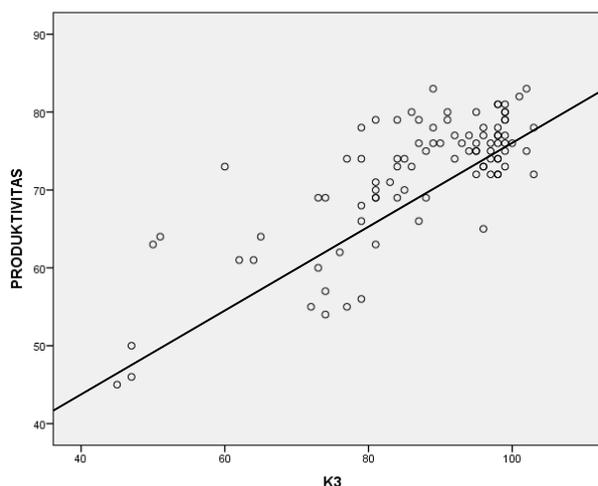
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * K3	Between Groups	(Combined)	4023,654	34	118,343	1,927	,014
		Linearity	1765,176	1	1765,176	28,747	,000
		Deviation from Linearity	2258,477	33	68,439	1,115	,352
	Within Groups	3561,379	58	61,403			
Total			7585,032	92			

Sumber: Hasil Data Primer, Diolah SPSS (Lampiran 13)

Berdasarkan nilai signifikansi (sig): dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linierity Sig* adalah 0,352 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh linier secara signifikan antara variabel K3 (X) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Linearitas dimaknai sebagai hubungan antar variabel seperti garis lurus yang membentuk pola garis linear untuk menunjukkan arah pengaruh positif dan negative. Dasar untuk pengambilan keputusan uji linearitas *scatter-plot*:

- Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, artinya hasil tersebut memiliki pengaruh positif.
- Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kanan bawah naik ke kiri atas, artinya hasil tersebut memiliki pengaruh negative.



Gambar 9 Grafik Uji Linieritas *Scatter-Plot* SPSS

Berdasarkan *output* grafik *scatter-plot*, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Dari hasil tersebut dapat kita katakan bahwa terdapat pengaruh yang linear dan positif antara variabel K3 (X) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Pengaruh

posisi memiliki makna jika K3 mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

#### 4.3.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti hampir semua informasi pada variabel independen dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.52 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 <sup>a</sup>	,233	,224	7,997

Sumber: Hasil Data Primer, Diolah SPSS (Lampiran 14)

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,233$ . Hal ini berarti bahwa variasi produktivitas karyawan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi dipengaruhi oleh K3 sebesar 23,3% dan sisanya 76,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.3.4.3 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji hipotesis koefisien regresi dilakukan dengan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3.4 Hasil Uji t dengan Produktivitas Karyawan Sebagai Variabel  
Dependen  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,703	5,741		7,090	,000
	K3	,409	,078	,482	5,254	,000

Sumber: Hasil Data Primer, Diolah SPSS (Lampiran 15)

Pengaruh K3 terhadap produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung variabel K3 (X) sebesar 5,254 yang lebih besar dari  $t$  tabel yakni sebesar 5,254 (Lampiran 17) atau  $t_{hitung} 5,254 > 1,665 t_{tabel}$  itu artinya  $H_0$  ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil ini menunjukkan bahwa K3 (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

#### 4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Program K3 Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dengan jumlah responden sebanyak 93 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel K3 diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78,91%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator manusia dan lingkungan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator manusia pada pernyataan “perusahaan memerhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan” yaitu sebesar 80,9%, dan untuk indikator lingkungan kerja terdapat pada pernyataan “pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai” yaitu sebesar 81,5%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor menginginkan dan membutuhkan ke-dua pernyataan tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan di bagian produksi berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator manusia pada pernyataan “perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap” yaitu sebesar 77,6%, untuk indikator lingkungan kerja terdapat pada pernyataan “perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tanan, masker, dan sebagainya yang menghindari karyawan dari kemungkinan kecelakaan kerja” yaitu sebesar

75,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa ke-*dua* pernyataan terendah pada setiap indikator K3 harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang ditentukan.

#### **4.4.2 Produktivitas Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,28%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator efektivitas dan efisiensi. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator efektivitas pada pernyataan karyawan meningkatkan kualitas kerjanya yaitu sebesar 81,9%, untuk indikator efisiensi terdapat pada pernyataan karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan yaitu sebesar 83,5%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor menginginkan dan membutuhkan ke-*dua* pernyataan tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan di bagian produksi berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator efektivitas pada pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 78,7%, untuk indikator efisiensi terdapat pada pernyataan karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam pembagian kerja yaitu sebesar 80,7%. Hal tersebut membuktikan bahwa ke-*dua* pernyataan terendah pada setiap indikator produktivitas karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang ditentukan.

#### **4.4.3 Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Bagian Produksi**

Hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menyatakan bahwa K3 dan produktivitas berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dari nilai sig. sebesar 0,200 atau  $0,200 > 0,05$ . Dan menggunakan uji heteroskedastisitas *Glejser* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,225 atau  $0,225 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada K3 dan produktivitas.

Hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu dengan rumus Produktivitas Karyawan =  $40,703 + 0,409 (K3)$ , yang artinya jika K3 nilainya nol, maka produktivitas karyawan adalah sebesar 40,703 dan apabila K3 meningkat sebesar

satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,409 satuan. Untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana tersebut sudah sesuai digunakan *Analyze of Varians* dan didapat nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,352 lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh linier secara signifikan antara variabel K3 (X) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Dari hasil uji koefisien determinasi didapat nilai  $R^2$  sebesar 0,591. Hal ini diartikan bahwa variasi produktivitas karyawan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi dipengaruhi oleh K3 sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan hasil uji hipotesis koefisien regresi menyatakan bahwa program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel K3 (X) sebesar 5,254 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni sebesar 1,665 atau  $t_{hitung} 5,254 > 1,665 t_{tabel}$  itu artinya  $H_0$  ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil ini menunjukkan bahwa program K3 (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa apabila perusahaan meningkatkan program K3 seperti perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap, perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari karyawan dari kemungkinan kecelakaan kerja, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soehatman Ramli (2010: 15), di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh *tiga* pilar utama yaitu Kualitas (*Quantity*), Kualitas (*Quality*), dan Keselamatan (*Safety*). Jika program K3 yang ditekankan oleh perusahaan kepada karyawan dijalankan sesuai SOP dan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan maka produktivitas yang dihasilkan juga akan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa program K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

Hasil analisis deskriptif pada variabel program K3 pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari *dua* indikator meliputi manusia dan lingkungan kerja yaitu sebesar 78,91%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor baik

Hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari *dua* indikator meliputi penggunaan efektivitas dan efisiensi sebesar 81,28%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68%-83%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor baik

Hasil uji koefisien determinasi nilai  $R^2 = 0,233$ . Hal ini berarti bahwa variasi produktivitas karyawan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor bagian produksi dipengaruhi oleh K3 sebesar 23,3% dan sisanya 76,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis koefisien regresi didapat nilai  $t$  hitung variabel K3 (X) sebesar 5,254 yang lebih besar dari  $t$  tabel yakni sebesar 1,665 yang artinya  $H_0$  ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil ini menunjukkan bahwa K3 (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian variabel program K3, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu, perusahaan lebih memperhatikan keselamatan karyawan pada penyediaan alat pelindung kerja dan memberi peringatan pada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung kerja yang sesuai dengan ketentuan guna mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan.

2. Pada penelitian variabel produktivitas karyawan, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu lebih memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, agar lebih meningkatnya kualitas kerja yang diinginkan perusahaan.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk melaksanakan program K3 di dalam kegiatan pekerjaan agar lebih meningkatnya produktivitas karyawan dan tercapainya *zero accident* sesuai dengan harapan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian ini hanya sebatas variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dan produktivitas karyawan, periode penelitian dan jumlah unit analisis yang terbatas, dan peneliti sarankan untuk dilakukan penelitian selanjutnya agar mengurangi keterbatasan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk perusahaan dalam memecahkan dan meminimalisir masalah yang sedang terjadi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*.
- Angelica, Diana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ardana, I Komang dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bhuono Agung, Nugroho. 2010. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Bird, Frank E, Jr. 1974. *Management Guide to Loss Control*. Atlanta : Institue Press.
- Damayanti, Elmira Febri. 2016. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Time Management*. Universitas Muhammadiyah Metro. Akuisisi-Vol 12 No. 2
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daryanto. 2015. *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Ghoetsch, D. L. 2005. *Occupational Safety And Healty For Tecnologists, Engineers And Manager. Fifth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutasoit C.S. 2011. *Pelayanan Publik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: MagnaScript Publishing
- Kustono, D. 2003. *Persepsi Pekerja Mekanik di Industri Terhadap Ungkapan "Mengutamakan Keselamatan kerja": Penelitian Kualitatif di Kota Seta*

*Kabupaten Malang dan Blitar. Laporan Penelitian Dalam Jurnal Ilmu pengetahuan Sosial Tahun 37 No. 2; Juli 2003*

Mahmudi, 2013, *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.*

Mangkunagara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Masram, S.E., MM., M.Pd., Dr. H. dan Mu'ah, S.E., MM., Dr. Hj. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional.* Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Nasution. 2011. *Metode Research Penelitian Ilmiah.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Natalia, Linda Novita. 2017. "*Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja, dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Florindo Makmur Lampung Tengah Tahun 2010/2011*". Skripsi, Lampung: FKIP Unila.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20 Edisi Kesatu.* Yogyakarta : ANDI

Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001.* Jakarta : Dian Rakyat, 2010.

Ridley, John. 2008. *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga.* Jakarta: Erlangga

Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sajangbati, Ivonne A.S. 2016. *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal EMBA. Volume 01 Nomor 04. ISSN: 2303-1174.

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Bandung: CV. Mandar Maju.

\_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT. Refika Aditama

\_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama

Segoro, Dr. Ir. Waseso. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Deepublish.

- Slamet Santoso. 2004. *Dinamika Kelompok Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suardi, Rudi. 2015. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukei, MM, Dr., Drs. Adriono, Drs. Jusuf Pramukantoro, MSi, Ir. Didik Trisbiantoro, MP. 2012. *Modul Konsep dan Peningkatan Produktivitas Untuk SMU/SMK*. Surabaya: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur.
- Sulistiyani, Ambar Teguh 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Mendia.
- Suma'mur, P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT. Toko Gunung Agung ; Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomis dan Bisnis Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supriyati. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Labkat press
- Tan, C,L and Nasurdin, A, M (2011). *Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assesing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. The Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 9 Issue 2 (pp155-167)
- Umar, Husein. 2016. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan, Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan  
Kerja, Bab II Pasal 2.

Rivaldi

Sumber lain:

<http://safetyjourney.blogspot.com/2013/>

[www.busanagroup.com](http://www.busanagroup.com)



## LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**  
**Daftar Riwayat Hidup**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yasmin Ulfa Ramadhayanti

Alamat : Jalan Abdul Hamid, Perumahan Graha Pandak  
Permai  
Blok M6, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat,  
16913.

Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 17 Januari 1998

Usia : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Kedung Halang 1
- SMP : SMPN 19 Bogor
- SMA : SMKN 3 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor,  
Peneliti

(Yasmin Ulfa R.)

**LAMPIRAN 2**  
**Surat Keterangan Penelitian**

**LAMPIRAN 3**  
**Waktu Penelitian**

## LAMPIRAN 4 KUESIONER

No. Responden :

### DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data guna penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR BAGIAN PRODUKSI**”, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

#### I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan,

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  < 20 Tahun  20 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  41 - 50 Tahun  
 > 50 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMP / Sederajat  SMA / Sederajat  
 D3  S1

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Sangat Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

## II. KUESIONER K3

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X)						
MANUSIA						
NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan.					
2	Bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja.					
3	Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan.					
4	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.					
5	Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.					
6	Perusahaan memberi peringatan pada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung yang lengkap.					
7	Perusahaan mengadakan pelatihan penggunaan peralatan kerja.					
LINGKUNGAN						
8	Ruang kerja memiliki penerangan yang memadai.					
9	Adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.					
10	Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai					
11	Kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan.					
12	Tingkat kebersihan lingkungan kerja baik.					
13	Tempat kerja menyediakan air bersih yang baik.					
14	Terdapat daftar standar APD yang harus digunakan di tempat kerja.					
15	Perusahaan menetapkan jadwal pengecekan alat bantu kerja secara berkala.					
16	Alat dan mesin kerja dalam kondisi layak pakai.					
17	Perusahaan melakukan pengecekan kondisi mesin secara berkala.					
18	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari saya dari kemungkinan kecelakaan kerja.					

### III. KUESIONER PRODUKTIVITAS KARYAWAN

PRODUKTIVITAS (Y)						
EFEKTIVITAS						
NO	PERTANYAAN	SL	SR	JR	PR	TP
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.					
4	Karyawan mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.					
5	Karyawan meningkatkan kualitas kerjanya.					
6	Karyawan meningkatkan kuantitas kerjanya.					
7	Dalam bekerja karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan					
8	Hasil kerja karyawan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan					
9	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.					
10	Karyawan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
EFISIENSI						
11	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki dalam pembagian kerja.					
12	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.					
13	Karyawan memanfaatkan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.					
15	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
16	Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
17	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mencapai standar yang ditentukan.					
18	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menghasilkan hasil yang terbaik.					

**LAMPIRAN 5****Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

<b>N O</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1 0</b>	<b>1 1</b>	<b>1 2</b>	<b>1 3</b>	<b>1 4</b>	<b>1 5</b>	<b>1 6</b>	<b>1 7</b>	<b>1 8</b>	<b>1 9</b>	<b>2 0</b>	<b>2 1</b>	<b>2 2</b>	<b>TOTA L</b>
1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	99
2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	79
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	97
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	99
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	97
6	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	87
7	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	97
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	98
9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	96
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	89
11	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	97
12	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	82
13	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	47
14	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	95
15	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	98
16	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	84
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	98
18	3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	88
19	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	97
20	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	99
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	99
22	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	50
23	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	98
24	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	95
25	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	4	3	54
26	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	96
27	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	90
28	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	101
29	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	100
30	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	91
31	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	101
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	102
33	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	81
34	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	72
35	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	85
36	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	97
37	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	93
38	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	96
39	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	91

40	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	94
41	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	98
42	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	88
43	3	2	1	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	60
44	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	98
45	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	99
46	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	79
47	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	86
48	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	98
49	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	86
50	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	103
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	98
52	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	79
53	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	91
54	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	72
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	96
56	5	4	3	4	2	1	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	74
57	3	1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	62
58	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	56
59	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	74
60	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	77
61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	98
62	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	99
63	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	84
64	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	99
65	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	83
66	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	91
67	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	99
68	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	98
69	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	77
70	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	45
71	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	79
72	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	71
73	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	87
74	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	65
75	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	79
76	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	95
77	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	103
78	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	73
79	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	81
80	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	100
81	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	96
82	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	81

<b>83</b>	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>99</b>
<b>84</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	<b>64</b>
<b>85</b>	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>98</b>
<b>86</b>	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	<b>85</b>
<b>87</b>	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	<b>51</b>
<b>88</b>	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	<b>91</b>
<b>89</b>	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	<b>51</b>
<b>90</b>	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>89</b>
<b>91</b>	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	<b>87</b>
<b>92</b>	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	<b>74</b>
<b>93</b>	3	1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	<b>62</b>

**LAMPIRAN 6****Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	81
2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	64
3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	67
4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	77
5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	66
6	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	64
7	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	76
8	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	78
9	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	78
10	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	76
11	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	74
12	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	39
13	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	48
14	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	43
15	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	76
16	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	81
17	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	81
18	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	80
19	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	72
20	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	65
21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	79
22	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	70
23	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	68
24	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	75
25	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	41
26	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	73
27	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	73
28	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	82
29	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	65
30	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	52
31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	70
32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	81
33	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	41
34	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	40
35	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	74
36	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	75
37	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	80
38	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	81
39	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	68

40	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	43
41	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	77
42	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	82
43	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	73
44	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	81
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	81
46	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	74
47	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	42
48	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	69
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	81
50	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	73
51	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	72
52	4	3	2	3	4	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	3	5	5	61
53	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	79
54	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	41
55	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	65
56	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	67
57	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	52
58	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	62
59	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	66
60	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63
61	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	77
62	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	76
63	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	69
64	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	80
65	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	69
66	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	66
67	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	79
68	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	66
69	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	74
70	3	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	76
71	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	3	3	4	64
72	4	3	4	2	1	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	59
73	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	79
74	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	45
75	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	41
76	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	64
77	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	72
78	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	62
79	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	79
80	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	68
81	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	77
82	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	63

<b>83</b>	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	<b>3</b>	4	3	4	<b>64</b>
<b>84</b>	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	<b>3</b>	4	4	3	<b>61</b>
<b>85</b>	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>4</b>	3	4	4	<b>71</b>
<b>86</b>	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	<b>3</b>	4	4	4	<b>70</b>
<b>87</b>	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	<b>4</b>	3	2	3	<b>61</b>
<b>88</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	3	<b>2</b>	2	3	2	<b>64</b>
<b>89</b>	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	<b>3</b>	4	4	3	<b>67</b>
<b>90</b>	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	<b>5</b>	4	5	4	<b>83</b>
<b>91</b>	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>3</b>	5	4	5	<b>76</b>
<b>92</b>	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>3</b>	3	3	4	<b>69</b>
<b>93</b>	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	<b>4</b>	3	2	3	<b>61</b>







	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X18	Pearson	,460	,465	,446	,518	,429	,495	,529	,445	,539	,476	,598	,535	,491	,554	,481	,618	,562	1	,723
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson	,758	,762	,749	,757	,743	,765	,759	,664	,700	,712	,765	,762	,756	,728	,694	,741	,783	,723	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

## LAMPIRAN 8

### Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

#### Correlations

	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL
Y01 Pearson Correlation	1	,452 <sup>**</sup>	,476 <sup>**</sup>	,405 <sup>**</sup>	,394 <sup>**</sup>	,606 <sup>**</sup>	,500 <sup>**</sup>	,509 <sup>**</sup>	,228 <sup>**</sup>	,430 <sup>**</sup>	,302 <sup>**</sup>	,383 <sup>**</sup>	,366 <sup>**</sup>	,254 <sup>**</sup>	,287 <sup>**</sup>	,317 <sup>**</sup>	,390 <sup>**</sup>	,410 <sup>**</sup>	,662 <sup>**</sup>
Y01 Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,002	,000	,000	,007	,003	,001	,000	,000	,000
Y01 N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y02 Pearson Correlation	,452 <sup>**</sup>	1	,454 <sup>**</sup>	,281 <sup>**</sup>	,306 <sup>**</sup>	,404 <sup>**</sup>	,433 <sup>**</sup>	,407 <sup>**</sup>	,176 <sup>**</sup>	,433 <sup>**</sup>	,285 <sup>**</sup>	,311 <sup>**</sup>	,280 <sup>**</sup>	,556 <sup>**</sup>	,310 <sup>**</sup>	,407 <sup>**</sup>	,315 <sup>**</sup>	,339 <sup>**</sup>	,614 <sup>**</sup>
Y02 Sig. (1-tailed)	,000		,000	,003	,001	,000	,000	,000	,046	,000	,003	,001	,003	,000	,001	,000	,001	,000	,000
Y02 N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y03 Pearson Correlation	,476 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	1	,517 <sup>**</sup>	,360 <sup>**</sup>	,399 <sup>**</sup>	,526 <sup>**</sup>	,364 <sup>**</sup>	,348 <sup>**</sup>	,321 <sup>**</sup>	,424 <sup>**</sup>	,415 <sup>**</sup>	,419 <sup>**</sup>	,493 <sup>**</sup>	,474 <sup>**</sup>	,348 <sup>**</sup>	,443 <sup>**</sup>	,356 <sup>**</sup>	,698 <sup>**</sup>
Y03 Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y03 N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y04 Pearson Correlation	,405 <sup>**</sup>	,281 <sup>**</sup>	,517 <sup>**</sup>	1	,570 <sup>**</sup>	,476 <sup>**</sup>	,435 <sup>**</sup>	,337 <sup>**</sup>	,322 <sup>**</sup>	,384 <sup>**</sup>	,368 <sup>**</sup>	,386 <sup>**</sup>	,440 <sup>**</sup>	,360 <sup>**</sup>	,394 <sup>**</sup>	,484 <sup>**</sup>	,385 <sup>**</sup>	,401 <sup>**</sup>	,685 <sup>**</sup>
Y04 Sig. (1-tailed)	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y04 N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y05 Pearson Correlation	,394 <sup>**</sup>	,306 <sup>**</sup>	,360 <sup>**</sup>	,570 <sup>**</sup>	1	,539 <sup>**</sup>	,472 <sup>**</sup>	,333 <sup>**</sup>	,445 <sup>**</sup>	,319 <sup>**</sup>	,322 <sup>**</sup>	,304 <sup>**</sup>	,434 <sup>**</sup>	,275 <sup>**</sup>	,391 <sup>**</sup>	,420 <sup>**</sup>	,336 <sup>**</sup>	,405 <sup>**</sup>	,656 <sup>**</sup>
Y05 Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,001	,002	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000
Y05 N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y06 Pearson Correlation	,606 <sup>**</sup>	,404 <sup>**</sup>	,399 <sup>**</sup>	,476 <sup>**</sup>	,539 <sup>**</sup>	1	,515 <sup>**</sup>	,511 <sup>**</sup>	,326 <sup>**</sup>	,470 <sup>**</sup>	,276 <sup>**</sup>	,394 <sup>**</sup>	,484 <sup>**</sup>	,315 <sup>**</sup>	,382 <sup>**</sup>	,369 <sup>**</sup>	,297 <sup>**</sup>	,385 <sup>**</sup>	,699 <sup>**</sup>
Y06 Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,000

N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
Y07	Pearson																			
	Correlation	,500"	,433"	,526"	,435"	,472"	,515"	1	,400"	,319"	,410"	,322"	,302"	,405"	,390"	,411"	,368"	,270"	,452"	,678"
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y08	Pearson																			
	Correlation	,509"	,407"	,364"	,337"	,333"	,511"	,400"	1	,308"	,338"	,253"	,275"	,265"	,419"	,262"	,208"	,295"	,308"	,572"
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,000	,007	,004	,005	,000	,006	,023	,002	,001	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y09	Pearson																			
	Correlation	,228"	,176"	,348"	,322"	,445"	,326"	,319"	,308"	1	,280"	,201"	,265"	,151"	,165"	,403"	,295"	,224"	,366"	,493"
	Sig. (1-tailed)	,014	,046	,000	,001	,000	,001	,001	,001		,003	,027	,005	,074	,057	,000	,002	,015	,000	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y10	Pearson																			
	Correlation	,430"	,433"	,321"	,384"	,319"	,470"	,410"	,338"	,280"	1	,354"	,422"	,462"	,340"	,336"	,424"	,349"	,375"	,638"
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,003		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y11	Pearson																			
	Correlation	,302"	,285"	,424"	,368"	,322"	,276"	,322"	,253"	,201"	,354"	1	,495"	,403"	,292"	,422"	,438"	,414"	,460"	,603"
	Sig. (1-tailed)	,002	,003	,000	,000	,001	,004	,001	,007	,027	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y12	Pearson																			
	Correlation	,383"	,311"	,415"	,386"	,304"	,394"	,302"	,275"	,265"	,422"	,495"	1	,647"	,442"	,487"	,524"	,367"	,528"	,685"
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,002	,004	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y13	Pearson																			
	Correlation	,366"	,280"	,419"	,440"	,434"	,484"	,405"	,265"	,151	,462"	,403"	,647"	1	,505"	,420"	,449"	,437"	,521"	,696"



**LAMPIRAN 9****Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	18

**LAMPIRAN 10****Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

- b. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	18

## LAMPIRAN 11

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,17671190
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,053
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**LAMPIRAN 12**  
**Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,486	3,683		2,847	,005
K3	-,061	,050	-,127	-1,222	,225

a. Dependent Variable: ABSRES

**LAMPIRAN 13**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,703	5,741		7,090	,000
K3	,409	,078	,482	5,254	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * K3	Between Groups	(Combined)	4023,654	34	118,343	1,927	,014
		Linearity	1765,176	1	1765,176	28,747	,000
		Deviation from Linearity	2258,477	33	68,439	1,115	,352
Within Groups			3561,379	58	61,403		
Total			7585,032	92			

**LAMPIRAN 14**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 <sup>a</sup>	,233	,224	7,997

a. Predictors: (Constant), K3

**LAMPIRAN 15**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,703	5,741		7,090	,000
K3	,409	,078	,482	5,254	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

## LAMPIRAN 16

### Rtabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**LAMPIRAN 17**  
**Ttabel**

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

**LAMPIRAN 18**  
**KUESIONER PRA OBSERVASI**



**KUESIONER PRA OBSERVASI**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI  
 SEJATI UNIT BOGOR BAGIAN PRODUKSI**

Saya Yasmin Ulfa Ramadhayanti, mahasiswi dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna kuesioner pra observasi yang saya sertakan berikut ini.

**A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai;
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
 

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban;
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

**B. Identitas Responden**

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

### C. Pernyataan Variabel K3

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan.					
2	Bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja.					
3	Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan.					
4	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.					
5	Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.					
6	Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai					
7	Kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan.					
8	Tingkat kebersihan lingkungan kerja baik.					
9	Tempat kerja menyediakan air bersih yang baik.					
10	Perusahaan menetapkan SOP mengenai penggunaan alat bantu kerja.					

#### D. Pernyataan Variabel Produktivitas

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.					
3	Dalam bekerja karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan					
4	Hasil kerja karyawan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.					
6	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menghasilkan hasil yang terbaik.					

### Hasil Jawaban Responden

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan.	6	24	8	2	0
2	Bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	12	26	2	0	0
3	Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada karyawan.	6	31	2	0	1
4	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.	18	14	5	1	2
5	Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.	26	12	1	0	1
6	Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai	20	13	4	2	1
7	Kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan.	13	20	4	2	1
8	Tingkat kebersihan lingkungan kerja baik.	10	18	9	3	0
9	Tempat kerja menyediakan air bersih yang baik.	12	27	1	0	0
10	Perusahaan menetapkan SOP mengenai penggunaan alat bantu kerja.	14	20	4	1	1

Sumber: Penyebaran Kuesioner Kepada 40 Karyawan PT Citra Abadi Sejati unit Bogor

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	15	16	4	3	2
2	Karyawan mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan.	17	20	3	0	0
3	Dalam bekerja karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan	14	17	7	2	0
4	Hasil kerja karyawan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan	12	26	2	0	0
5	Karyawan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.	8	24	4	2	2
6	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.	19	13	5	1	2
7	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	14	22	2	1	1
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan menghasilkan hasil yang terbaik.	15	18	4	2	1
9	Perusahaan memperhatikan jaminan kesehatan karyawan.	14	18	5	2	1
10	Alat dan mesin kerja dalam kondisi layak pakai.	19	17	3	1	0
11	Perusahaan melakukan pengecekan kondisi mesin secara berkala.	13	24	2	0	1
12	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan, masker, dan sebagainya yang menghindari saya dari kemungkinan kecelakaan kerja.	17	20	2	1	0

Sumber: Penyebaran Kuesioner Kepada 40 Karyawan PT Citra Abadi Sejati unit Bogor