



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA TBK**

Skripsi

Disusun oleh:

Dinar Sukma Putri

021115042

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2019**

## ABSTRAK

DINAR SUKMA PUTRI, 021115042 Program Studi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk” di bawah bimbingan NINA SRI INDRAWATI dan NANCY YUSNITA.

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk ini masih belum optimal padahal sudah ada upaya pencegahan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada hubungan yang positif antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Penelitian ini mengenai hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan dilakukan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk yang berlokasi di Jl. Mayor Oking No. 92B, Citeureup, Karang Asem Barat, Bogor, Jawa Barat. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, serta melakukan observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 61 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *rank spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 23.

Hasil analisis korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,848$ . Artinya, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $t$  hitung (12,31) >  $t$  tabel (1,671) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja.

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARIGUNA  
PRIMATIRTA TBK**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

(Tulus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARIGUNA  
PRIMATIRTA TBK**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

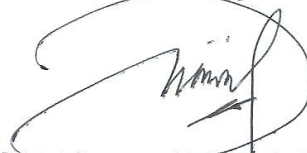
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 14/ Mei/ 2019

Dinar Sukma Putri

021115042

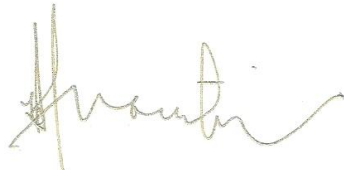
Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



Nancy Yusnita, SE., MM.)

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019**

**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.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana pada Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
2. Bapak Ketut Sunarta, Ak., M.M., C.A., Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
3. Ibu Tutus Rully, SE.,M.M., selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis
8. Bapak Yuli Kristiatmoko, selaku pihak SDM PT. Sariguna Primatirta Tbk
9. Bapak Sukmadi, Mama Siti Maulida dan Kakak Damar Eka Puri tercinta, yang sudah merawat, membesarkan dengan penuh kasih sayang, juga do'a dan semangat yang tidak pernah putus kepada penulis
10. Teman sepejuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Devi Hernita, Dini Indah Lestari, Mila Rachmawati, Susilawati, Julia Nurnaeni yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi
11. Teman sebimbingan Selvy yang selalu memberikan semangat untuk penulis
12. Absurd Squad yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis
13. Kakak-kakak tingkatku yang telah memotivasi, juga memberikan saran-saran
14. Teman-teman Kelas A dan B Jurusan Manajemen angkatan 2015
15. Teman Kosan Wismanata Ami, Mutia, Esta, Putri, Ima, Alisyia, Merly, Kak Irna, Susan
16. Kak Ayas yang telah membantu, memberikan masukan, dan semangat untuk penulis
17. Kuartetku Aminah, Yuni, Rinda yang selalu memberikan semangat dan doa untuk penulis

18. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala bentuk kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Mei 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	12
2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	12
2.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	13
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
2.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	17
2.2.5. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	18
2.2.6. Penyebab-Penyebab Terjadinya Kecelakaan.....	19
2.2.7. Program Keselamatan dan Kesehatan (K3) .....	20
2.2.8. Tujuan dan Sasaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	21
2.3. Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
2.3.1. Pengertian Produktivitas .....	22
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	23
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja .....	25
2.3.4. Ciri-Ciri Pegawai yang Produktif.....	25



2.3.5.	Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	26
2.3.6.	Tindakan-Tindakan untuk Meningkatkan Produktivitas .....	26
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	27
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.2.	Kerangka Pemikiran .....	30
2.5.	Hipotesis Penelitian .....	31
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian .....	32
3.2.	Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian .....	32
3.2.1.	Objek Penelitian .....	32
3.2.2.	Unit Analisis .....	32
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	32
3.3.	Jenis dan Sumber data penelitian .....	32
3.3.1.	Jenis Data Penelitian .....	32
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	32
3.4.	Operasional Variabel .....	33
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.6.1.	Data primer .....	35
3.6.2.	Data Sekunder .....	36
3.7.	Uji Kualitas Data .....	36
3.7.1.	Uji Validitas .....	36
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	37
3.8.	Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	37
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2.	Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	38
3.8.3.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	39
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan .....	41
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Sariguna Primatirta Tbk .....	41
4.1.3.	Struktur dan Uraian Tugas .....	42
4.1.4.	Profil Responden .....	44
4.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.3.	Hasil dan Pembahasan .....	51
4.3.1.	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk .....	51
4.3.2.	Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk .....	64

4.3.3. Hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. sariguna Primatirta Tbk .....	77
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	80
5.2. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Produksi Karyawan.....	4
Tabel 2.	Kecelakaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel 3.	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 4.	Operasional Variabel.....	33
Tabel 5.	Kriteria Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 6.	Skala <i>Likert</i> .....	37
Tabel 7.	Kriteria Penilaian .....	38
Tabel 8.	Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	38
Tabel 9.	Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 10.	Umur Responden.....	45
Tabel 11.	Pendidikan Terakhir Responden .....	45
Tabel 12.	Total Data Responden .....	46
Tabel 13.	Hasil Uji Validitas Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	47
Tabel 14.	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 15.	Hasil Uji Reliabilitas Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	49
Tabel 16.	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 17.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan penempatan dan penyimpanan barang-barang yang menunjang produktivitas” .....	51
Tabel 18.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas” .....	52
Tabel 19.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas” .....	53
Tabel 20.	Tanggapan Responden mengenai “Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan di dalam perusahaan” .....	53
Tabel 21.	Tanggapan Responden mengenai “Terdapat kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja yang dapat menunjang pekerjaan” .....	54
Tabel 22.	Tanggapan Responden mengenai “Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai” .....	55
Tabel 23.	Tanggapan Responden mengenai “Pencahayaannya di ruang kerja menunjang produktivitas” .....	56
Tabel 24.	Tanggapan Responden mengenai “Pencahayaannya di ruang kerja sesuai dengan prosedur” .....	56

Tabel 25.	Tanggapan responden mengenai “Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan” .....	57
Tabel 26.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti helm, masker, sepatu <i>safety</i> , dan lain-lain” .....	58
Tabel 27.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memberikan petunjuk dalam menggunakan peralatan kerja” .....	59
Tabel 28.	Tanggapan Responden mengenai “Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai” .....	59
Tabel 29.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja” .....	60
Tabel 30.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik” .....	61
Tabel 31.	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawan” .....	62
Tabel 32.	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden .....	63
Tabel 33.	Tanggapan Responden mengenai “Mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan” .....	65
Tabel 34.	Tanggapan Responden mengenai “Hasil kerja yang dihasilkan sudah maksimal” .....	65
Tabel 35.	Tanggapan Responden mengenai “Mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan” .....	66
Tabel 36.	Tanggapan Responden mengenai “Mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan” .....	67
Tabel 37.	Tanggapan Responden mengenai “Menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai standar” .....	68
Tabel 38.	Tanggapan Responden mengenai “Mampu bekerjasama dalam tim kerja” .....	68
Tabel 39.	Tanggapan Responden mengenai “Mampu mengurangi barang <i>reject</i> ” .....	69
Tabel 40.	Tanggapan Responden mengenai “Dalam pelaksanaan pekerjaan diketahui bahwa tingkat kesalahan yang terjadi sangat rendah” .....	70
Tabel 41.	Tanggapan Responden mengenai “Berusaha mengurangi tingkat kesalahan” .....	71
Tabel 42.	Tanggapan Responden mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan” .....	71

Tabel 43.	Tanggapan Responden mengenai “Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan” .....	72
Tabel 44.	Tanggapan Responden mengenai “Memaksimalkan waktu dalam proses produksi” .....	73
Tabel 45.	Tanggapan Responden mengenai “Mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan” .....	73
Tabel 46.	Tanggapan Responden mengenai “Bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan” .....	74
Tabel 47.	Tanggapan Responden mengenai “Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan” .....	75
Tabel 48.	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	76
Tabel 49.	Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	77
Tabel 50.	Nilai Interval Koefisien.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Grafik Diagram Hasil Produksi .....	4
Gambar 2.	Konstelasi Penelitian.....	31
Gambar 3.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	40
Gambar 4.	Struktur Organisasi PT. Sariguna Primatirta Tbk.....	42
Gambar 5.	Grafik Jenis Kelamin Responden .....	44
Gambar 6.	Grafik Umur Responden .....	45
Gambar 7.	Grafik Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Gambar 8.	Grafik Total Data Responden .....	47
Gambar 9.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan bagi setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, maupun perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya pemimpin perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi. Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia sebagai penggerak utama yang tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa juga tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan sumber daya manusia, biaya, waktu, tempat dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Perusahaan harus lebih cerdas dalam mengelola sumber daya yang ada guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Timpe (2009:123) Produktivitas merupakan hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Adapun indikator produktivitas yaitu : tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio *output* produksi dibagi *input* bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Untuk membandingkan suatu bagian agar lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks. Demi terciptanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan produktif perlu juga diperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitasnya.

Menurut Suma'mur (2014:235) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun kesehatan karyawan juga tidak kalah penting karena itu berpengaruh terhadap kondisi sehat atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesehatan pegawai yang rendah ataupun buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah (Sedarmayanti, 2009:120).



Demi kesejahteraan seluruh pekerja di Indonesia, pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam UU Ketenagakerjaan ini telah dibahas secara lengkap tentang seluruh kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak didapatkan oleh karyawan. Dalam pasal 86 ayat 2 dijelaskan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 87 ayat 1 juga menjelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Tujuannya yaitu agar karyawan di Indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin. Namun, hal tersebut belum sepenuhnya terwujud di Indonesia karena masih banyak perusahaan dan karyawan yang tidak mengetahui tentang UU Ketenagakerjaan ini.

Meski negara telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan, namun tidak sedikit perusahaan yang masih mengabaikan soal keselamatan para karyawannya dan tidak memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai perlindungan bagi karyawan. Faktor keselamatan menjadi sangat penting, karena sangat terkait dengan produktivitas kerja karyawan dan juga pada produktivitas perusahaan. Semakin tersedia sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, sehingga akan berimbas positif untuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

PT. Sariguna Primatirta Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Air Minum Dalam Kemasan Demineralisasi (AMDK-DM) dengan merek dagang "Cleo" yaitu memproduksi air mineral dengan berbagai macam ukuran mulai dari bentuk gelas, botol hingga galon yang diproduksi untuk seluruh Indonesia. Memiliki karyawan berjumlah 762 orang, namun peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada bagian produksi galon yang karyawannya berjumlah 72 orang dan memproduksi selama 24 jam dengan membagi jam kerja karyawan ke dalam 3 bagian (shift), dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan memiliki berbagai kegiatan yang berhubungan dengan alat-alat mesin, teknik, dan bahan kimia lainnya. Serta adanya aktivitas mobilitas dalam menyelesaikan produksi, adanya mesin-mesin produksi seperti penghantar ozon untuk proses pembuatan air mineral sampai ke tahap air untuk dapat di distribusikan ke konsumen.

PT. Sariguna Primatirta Tbk berkomitmen untuk menjaga keselamatan dan kesehatan (K3) untuk seluruh karyawannya sebagai asset utama perseroan. Pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan meliputi : pelatihan pertolongan pertama, pelatihan *guiding visitor*, *HSE inspection*, pelatihan K3, dan pelatihan alat angkut (*forklit*). Perusahaan juga menerapkan

program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti pengecekan mesin produksi, memperhatikan kelengkapan alat *safety*, dan tidak memperkenankan karyawan untuk melakukan kegiatan lain selain yang berkaitan dengan proses produksi serta memakai alat pelindung diri atau perlengkapan *safety* seperti penutup kepala, masker, rompi, dan sepatu keselamatan. Hal tersebut merupakan hal utama yang perlu di perhatikan dalam bekerja untuk melindungi karyawan dan menjadi sangat penting karena bertujuan untuk memelihara produktivitas kerja karyawan, komitmen dan menjaga efektivitas karyawan secara keseluruhan. Namun dalam prakteknya ternyata masih ada kecelakaan, baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan berat yang menimpa karyawan dikarenakan adanya beberapa faktor yang terjadi, dan juga dapat di sebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri.

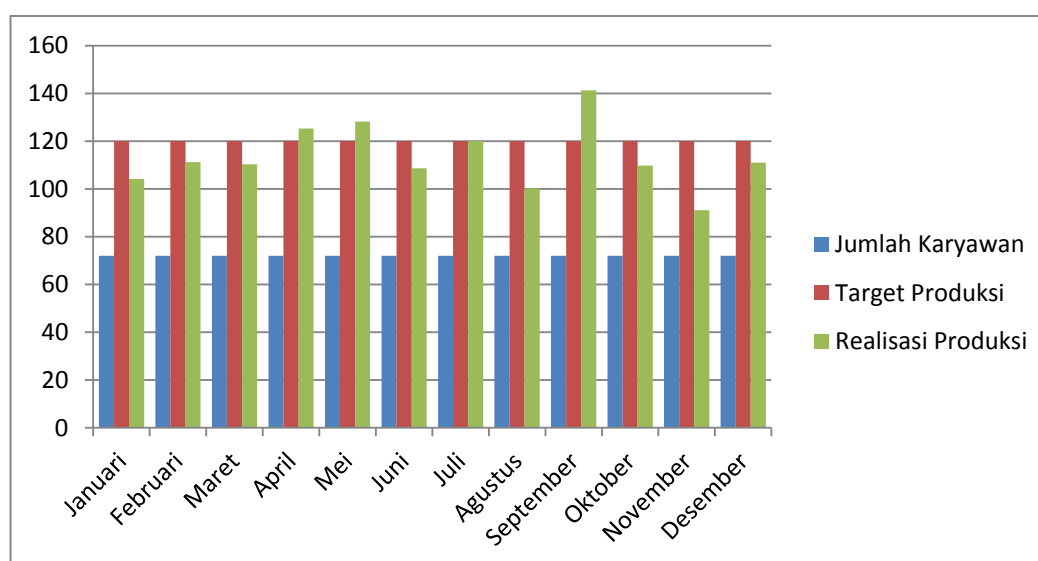
Berdasarkan observasi pendahuluan sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) ini dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, baik itu disebabkan oleh faktor manusia maupun faktor lingkungan, diantaranya apabila saat proses produksi sedang berlangsung karyawan lengah atau tidak fokus bisa menyebabkan bahaya seperti terjepit mesin yang menyebabkan pembengkakan pada jari, terjadinya kecelakaan seperti pekerja tertimpa besi dibagian tangan sampai harus dioperasi, terjadinya kecelakaan kendaraan ketika pekerja sedang mengantarkan galon untuk di distribusikan ke konsumen, kurang nyamannya alat *safety* seperti penutup kepala, masker, rompi, dan sepatu keselamatan, sehingga karyawan enggan untuk menggunakannya yang akan berdampak menimbulkan luka atau penyakit karena tidak terlindungi. Di antaranya jika pekerja melepas salah satu dari alat *safety* seperti masker maka akan berdampak pada gangguan pernapasan karena menghirup zat kimia, tempat dan suasana yang cukup bising serta suhu ruang yang akan menyebabkan konsentrasi dalam bekerja menurun. Maka dari itu perlu dilakukan perbaikan atau pemeliharaan sarana dan fasilitas guna menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan, hal tersebut juga untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan atau karyawan itu sendiri. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam suatu proses produksi/operator akan dapat menurunkan produktivitas para karyawan sehingga akan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan hanya bagi perusahaan saja, tetapi juga bagi karyawan.

Di bawah ini adalah data untuk mengukur data produktivitas kerja karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk Periode Januari - Desember 2017.

Tabel 1  
 Hasil Produksi Bagian AMDK Galon PT. Sariguna Primatirta Tbk  
 Periode Januari - Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Standar Produksi Perhari (Unit)	Pencapaian Produksi (%)
Januari	72	120.000	104.111	3000	86
Februari	72	120.000	111.200	3000	92
Maret	72	120.000	110.310	3000	91
April	72	120.000	125.300	3000	104
Mei	72	120.000	128.222	3000	106
Juni	72	120.000	108.620	3000	90
Juli	72	120.000	120.000	3000	100
Agustus	72	120.000	100.090	3000	83
September	72	120.000	141.230	3000	117
Oktober	72	120.000	109.720	3000	91
November	72	120.000	91.050	3000	75
Desember	72	120.000	110.992	3000	92
<b>Total</b>			<b>1.360.845</b>		

Sumber :PT. sariguna Primatirta Tbk 2017



Sumber : Data Primer diolah

Gambar 1

Grafik Diagram Hasil Produksi Bagian AMDK Galon PT. Sariguna Primatirta Tbk  
 Periode Januari - Desember 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi yang dicapai tidak konsisten, pada beberapa bulan tertentu hasil produksi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga terdapat kemungkinan beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dimana keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan.

Tabel 2  
Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk  
Periode Januari – Desember 2017

No	Bulan	Jenis Kecelakaan			Uraian Kecelakaan
		Ringan	Sedang	Berat	
1	Januari	5	2		Gangguan pernapasan dan tertimpa barang di gudang.
2	Februari	2	1		Terjepit mesin hingga menyebabkan pembengkakan pada jari.
3	Maret		2	1	Tertimpa besi dibagian tangan sampai harus dioperasi.
4	April	3			Terkena penyakit tipes akibat kelelahan karena beban kerja yang banyak dan berat.
5	Mei		1		Terjadi kecelakaan ketika sedang mengantarkan galon.
6	Juni	3			Absen selama 3 hari karena kelelahan lembur.
7	Juli	2	1		Bengkak pada kaki karena tertimpa galon dan sakit tipes selama 2 minggu.
8	Agustus	4	2		Mengalami absen selama 2 hari dan pegal-pegal pada bagian kaki karena terlalu lama berdiri.
9	September	2	2		Mengalami sesak nafas karena menghirup zat kimia dan sakit pada bagian pundak.
10	Oktober	1	1	1	Kecelakaan kendaraan pada saat hendak pulang.
11	November	4	2		Kecelakaan yang sampai harus dirawat jalan.
12	Desember	3	2		Ketika sedang mengangkut galon terpeleset sehingga menyebabkan kaki bengkak dan sakit pada badan.
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	

Sumber : PT. Sariguna Primatirta Tbk (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan akibat kerja setiap bulannya, karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dalam klasifikasi sedang namun lama untuk sembuhnya membutuhkan waktu 1 sampai 2 minggu untuk masa penyembuhan. Pada bulan Januari sampai Maret kejadian yang sama yaitu tertimpa barang, kemudian mengalami gangguan pada kesehatannya karena kelelahan seperti rentan terkena tipes, mengalami gangguan pernapasan, pegal-pegal akibat mengangkat beban yang berat dan pegal akibat terlalu lama berdiri. Jika hal ini sering terjadi maka akan mengakibatkan penurunan hasil produksi pada perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan yang berdampak pada menurunnya jumlah hasil produksi. Dengan permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut tentu membuat perusahaan harus melakukan tindakan penuh

karena hal ini dapat menyebabkan adanya hambatan pada kinerja karyawan untuk tercapainya target perusahaan, hal ini juga tentu dapat menyebabkan kerugian pada penghasilan produksi. Selain itu perlu adanya evaluasi dan sistem pengawasan yang memadai pada area yang sering terjadi kecelakaan terhadap karyawan.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja secara produktif, sehingga diharapkan produktivitas karyawan meningkat. Pada penelitian ini berujuan untuk mengetahui hubungan program keselamatan dan kesehatan (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan mengingat sangat pentingnya pelaksanaan program K3 ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.**”

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Pada PT. Sariguna Primatirta Tbk dalam tahun 2017 selama bulan Januari sampai dengan Desember masih terjadi kecelakaan kerja yang bersifat ringan sebanyak 29 orang, yang bersifat sedang 16 orang dan yang bersifat berat sebanyak 2 orang padahal sudah ada upaya pencegahan.
2. Dari jumlah produksi selama 12 bulan yang mencapai target hanya 4 bulan, sisanya tidak tercapai.
3. Walaupun perusahaan sudah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetapi masih terjadi kecelakaan kerja pada bagian produksi.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka permasalahan pokok yang ingin dibahas di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk?
3. Bagaimana hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk bagian AMDK galon, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan yang hendak dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai bahan kajian lebih lanjut tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Kegunaan Praktis  
Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan bagi karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Berbagai macam pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli antara lain:

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangann segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Hartatik, 2014:16)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2013:10)

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Mangkunegara, 2010:2)

*Human resources management is the process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety and fairness concerns.*

(Dessler 2011:30)

Menurut Yani (2012:1-2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu

organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisien kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

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

Menurut Hasibuan (2013:21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi:

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baga organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;



6. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
7. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal konsistensi*;
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang;
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal konsistensi*;
10. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial;
11. Pemberhentian  
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Yani (2012:4) Fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:

1. 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;
2. 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*);
3. Fungsi pengembangan (*Development*)  
Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang;
4. Fungsi kompensasi (*Compensation*)  
Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan;
5. Fungsi pengintegrasian (*Integration*)  
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;
6. Fungsi pemeliharaan (*Maintenance*)  
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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan. Atau dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilaksanakan dalam upaya mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau biasa disingkat K3 jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik secara fisik maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

(Hanggraeni, 2012:176)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Widodo (2015:235)

Menurut Hartatik (2014:325) mendefinisikan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan/atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitar.

Keselamatan dan Kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis, fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

(Rivai, 2014:576)

*One way to strengthen a safety program is to include employee input, which provides worker with a sense of accomplishment to prevent accidents, each worker must make a personal commitment to safe work practices.*

(Mondy, 2010:345)

Dalam versi lain Peter Drucker menyatakan “The first duty of business is to survive and the guiding principle of business is not maximazig of profit, it is avoidance of loss”. Kerugian (*loss*) dimaksud berdimensi sangat luas, baik kerugian alat-alat produksi dan asset perusahaan lainnya maupun kerugian SDM pekerja, karena sakit atau tertimpa kecelakaan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas.

(Konradus, 2012:136-137)

Dari beberapa definisi di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan terhadap semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik jasmani maupun rohani bagi para tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja yang merupakan satu dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas industri, serta akan berdampak pada produktivitas nasional.

Searah dengan pendapat di atas, menurut Rachmawati (2008:176), juga menjelaskan ada dua tujuan manajemen K3, yaitu:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas;
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda gairah dan kenikmatan kerja.

Menurut Hartatik (2014:317) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

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

Menurut Elmi (2018:139) tujuan keselamatan kerja adalah:

- a. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional;
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;
- c. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan keselamatan kerja menurut Sari (2012) antara lain:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan;
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
3. Meningkatkan produktivitas;
4. Mengelola pengeluaran.

Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Membuat karyawan merasa aman;
2. Memperlancar proses kerja;
3. Berhati-hati dalam bekerja;
4. Tidak mengganggu proses kerja;
5. Menekan biaya;
6. Menghindari kecelakaan kerja;
7. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu.

(Bangun, 2012:269-271)

Dari tujuan-tujuan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja K3 bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mempunyai peluang terjadinya kecelakaan yang tinggi agar karyawan dapat diminta untuk berhati-hati dalam bekerja dengan mematuhi peraturan yang sudah dibuat dan rambu-rambu yang ada, kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah agar tidak ada lagi kecelakaan dalam bekerja.

### **2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2011:112-115) adalah sebagai berikut :

- a. Kebersihan  
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih

dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat dibersihkan dengan mudah;

- b. Air minum dan kesehatan  
Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan dekat dengan tempat kerja;
- c. Urusan rumah tangga  
Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan;
- d. Ventilasi, pemanas, dan pendingin  
Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena mempengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman;
- e. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk  
Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk;
- f. Pencegahan kecelakaan  
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusia;
- g. Pencegahan kebakaran  
Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pencegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran;
- h. Gizi  
Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi;
- i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja  
Pemanfaatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Menurut Kasmir (2016:274-276). Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja  
Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin;
2. Kualitas peralatan kerja  
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan terus-menerus;
3. Kedisiplinan karyawan  
Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul resiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan;
4. Ketegasan pimpinan  
Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin;
5. Semangat kerja  
Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun;

6. Motivasi kerja  
Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah;
7. Pengawas  
Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik, pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu;
8. Umur dan alat kerja  
Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

#### **2.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Hartatik (2014:318-320) indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya;
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak;
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
  - a. Pergantian udara diruang kerja yang baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak);
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya tidak tepat;
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak;
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
  - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil;
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam



penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Menurut Sedarmayanti (2009:118) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja;
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
  - a. Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan, atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan;
  - b. Pengetahuan dan keterampilan : kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman;
  - c. Sikap : kurang minat/perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor alat dan mesin kerja yang meliputi :
  - a. Penerangan yang kurang;
  - b. Mesin yang tidak terjaga;
  - c. Kerusakan teknis.

#### **2.2.5. Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Selain mempunyai tujuan dalam pelaksanaannya, keselamatan dan kesehatan kerja juga mempunyai beberapa manfaat baik manfaat bagi perusahaan maupun bagi para tenaga kerja itu sendiri, berikut adalah beberapa manfaat dari adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja :

Menurut Ardhana, dkk (2012:208) ada 4 manfaat dari diaksanakannya K3, yaitu :

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan K3, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka;
2. Meningkatkan efisiensi/produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan;
3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan;
4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang

bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam biaya produksi perusahaan.

Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat :

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah jumlah hari kerja yang hilang;
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
3. Menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih besar sebagai akibat dari pengajuan klaim;
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

(Sutrisno, 2010:224)

#### **2.2.6. Penyebab-Penyebab terjadinya Kecelakaan**

Ada beberapa hal yang dianggap sebagai sumber terjadinya kecelakaan kerja di dalam sebuah perusahaan, sumber kecelakaan tersebut dapat berasal dari perusahaan itu sendiri maupun berasal dari pekerjanya.

Ardhana, dkk (2012:208) menyebutkan bahwa penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dibagi dua kelompok :

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari
  - a. Mesin, perakitan, pesawat, bahan dan lain-lain;
  - b. Lingkungan;
  - c. Proses;
  - d. Sifat pekerjaan;
  - e. Cara kerja;
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena :
  - a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana;
  - b. Cacat tubuh yang tidak kentara;
  - c. Keletihan dan kelesuhan;
  - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna;

Sumber-sumber bahaya kondisi-kondisi keselamatan. Hasil di tempat bekerja dan kesehatan kerja.

1. Lingkungan Fisik kerja Fisiologis fisik :
  - a. Kecelakaan kerja;
  - b. Penyakit-penyakit yang diakibatkan pekerjaan.
2. Lingkungan Sosiologis kerja Psikologis :
  - a. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah;

- b. Stress karena pekerjaan;
- c. Beban kerja yang terlalu berat.

(Sutrisno, 2011:229)

Sedangkan menurut Gaol (2014:776) Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (*human*) :

1. Sebab-sebab teknis  
Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu dilakukan perbaikan teknis;
2. Sebab-sebab manusia (*human*)  
Biasanya dikarenakan oleh *deficiencias* para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, dan lain sebagainya. Para ahli mensinyalir empat dari 5 kecelakaan, penyebabnya adalah manusia. Karenanya program keselamatan haruslah lebih banyak memusatkan perhatian pada aspek manusia daripada aspek teknis, selain tidak mungkin menciptakan suatu pabrik yang aman tanpa terjadi suatu kecelakaan pun.

#### **2.2.7. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Dewan K3 Nasional, program K3 adalah upaya untuk mengatasi ketimpangan pada empat unsur produksi yaitu manusia, sarana, lingkungan kerja dan manajemen. Program ini meliputi administrasi dan manajemen, P2K3, kebersihan dan tata ruang, peralatan K3, pengendalian bahaya dan beracun, pencegahan kebakaran, keadaan darurat, penerapan K3 dan sistem evaluasi program (DK3N,1993).

Program K3 merupakan suatu rencana kerja dan pelaksanaan prosedur yang memfasilitasi pelaksanaan keselamatan kerja dan proses pengendalian resiko dan paparan bahaya termasuk kesalahan manusia dalam tindakan tidak aman, meliputi :

1. Membuat program untuk mendeteksi, mengoreksi, mengontrol kondisi berbahaya, lingkungan beracun dan bahaya-bahaya kesehatan;
2. Membuat prosedur keamanan;
3. Menindaklanjuti program kesehatan untuk pembelian dan pemasangan peralatan baru dan untuk pembelian dan penyimpanan bahan berbahaya;
4. Pemeliharaan sistem pencatatan kecelakaan agar tetap waspada;
5. Pelatihan K3 untuk semua level manajemen;
6. Rapat bulanan P2K3;
7. Tetap menginformasikan perkembangan yang terjadi di bidang K3 seperti alat pelindung diri, standar keselamatan yang baru;

#### 8. Pembagian pernyataan kebijakan organisasi.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bersifat spesifik, artinya program K3 tidak bisa buat ditiru, atau dikembangkan semanya. Suatu program K3 dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya. Sifat kegiatan kultur, kemampuan financial, dan lainnya. Program K3 harus dirancang spesifik untuk masing-masing perusahaan sehingga tidak bisa sekedar meniru atau mengikuti arahan dan pedoman dari pihak lain.

(Ramli, 2010)

Efektivitas program keselamatan dan kesehatan kerja sangat tergantung kepada komitmen dan keterlibatan semua pekerja. Keterlibatan pekerja akan meningkatkan produktivitas. Beberapa kegiatan yang harus melibatkan pekerja antara lain :

1. Kegiatan pemeriksaan bahan berbahaya dan beracun dan mengusulkan rekomendasi bagi perbaikan perusahaan;
2. Mengembangkan atau memperbaiki tenaga kerja baru;
3. Membantu proses analisis penyebab kecelakaan kerja.

(Nasution, 2011)

Unsur-unsur keselamatan dan kesehatan kerja yang terpenting adalah pernyataan dan kebijakan perusahaan, organisasi dan personil, menjaga kondisi kerja untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan, membuat laporan dan analisis penyebab kecelakaan dan menyediakan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan.

(Nasution, 2011)

#### **2.2.8. Tujuan dan Sasaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja secara umum adalah mempercepat proses gerakan nasional K3 sebagai salah satu upaya untuk memberdayakan K3 guna mencapai kecelakaan nihil.

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja menurut Suardi (2007) adalah :

1. Sebagai alat ukur untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas;
2. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

Sasaran dari program keselamatan dan kesehatan kerja :

1. Meningkatkan pengertian, kesadaran, pemahaman dan penghayatan K3 semua unsur pimpinan dan pekerja pada suatu perusahaan;
2. Meningkatkan fungsi manajemen K3 atau Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Mendorong pembinaan K3 pada sector informal dan masyarakat umum.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai beberapa indikator seperti : keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi dan fisik mental pegawai. Jika tidak memperhatikan indikator-indikator tersebut, maka kecelakaan dan gangguan kesehatan tidak dapat dihindarkan, dapat berdampak pada menurunnya produktivitas.

### **2.3. Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apa pun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk para pekerjanya itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Untuk memperkuat pengertian tentang produktivitas, maka akan dikemukakan beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli sebagai berikut :

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2013:208) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja.

Menurut Hartatik (2014:208) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik individu.

Produktivitas adalah *output* dibagi *input*. Pada setiap proses terjadi transformasi *input* menjadi *output*. *Input* terdiri dari tenaga kerja, bahan baku,

metode kerja, alat kerja, modal kerja, dan informasi. *Output* adalah barang-barang atau jasa memiliki nilai tambah

(Darsono & Siswandoko, 2011:168)

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil - hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang di gunakan (*input*).

(Tryono, 2012:61)

Menurut Sedarmayanti (2011:57) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil brang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Umar (2013:9) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Rumus produktivitas sebagai berikut :

$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan } output}{\text{efisiensi menggunakan } input}$
--

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### 2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009:56) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik;
2. Upah yang baik;
3. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja;
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan,;
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik;
6. Promosi dan pengembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan;
7. Merasa terlibat dalam kegiatan kegiatan organisasi;
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi;
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja;
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Hartatik (2014:211-212) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga Kerja  
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi;
- b. Seni serta Ilmu Manajemen  
Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian;
- c. Modal  
Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas dapat meningkat.

Menurut Ambar dan Rosidah (2009:248) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan, antara lain :

- a. *Knowledge*  
Sebenarnya pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilm, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif;
- b. *Skill*  
Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis;
- c. *Abilities*  
*Abilities* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula;
- d. *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

### **2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Hartatik (2014:219), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Perolehan Hasil  
Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kepatuhan seorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun;
2. Kualitas yang dihasilkan  
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produk akan menurun;
3. Tingkat Kesalahan  
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, sebab apabila tingkat kesalahan tinggi produktivitas akan rendah;
4. Waktu yang dibutuhkan  
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut Umar (2013:25) ada dua dimensi produktivitas kerja, yaitu:

1. Efektivitas  
Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu;
2. Efisiensi  
Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

### **2.3.4. Ciri-ciri pegawai yang produktif**

Ciri-ciri pegawai yang produktif adalah :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat;
2. Komponen secara professional;
3. Kreatif dan inovatif;



4. Memahami pekerjaan;
5. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan lohika, efisien, tidak mudah menyerah;
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
7. Dianggap bernilai oleh atasannya;
8. Memiiki catatan prestasi yang baik;
9. Selalu meningkatkan kualitas diri.

(Umar, 2013:25)

### **2.3.5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan;
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian maalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain;
3. Untuk keputusan-keputusan;
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan;
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir;
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*;
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal;
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

(Muchdarsyah, 2009:126)

### **2.3.6. Tindakan-tindakan untuk Meningkatkan Produktivitas**

Berbagai bentuk pelaksanaan usaha untuk menaikan produktivitas di perusahaan dapat dilakukan mulai dari tindakan di bidang produksi, pemasaran, pembiayaan sampai kepada tindakan manajemen, tindakan pembinaan personil, rekayasa, penyusunan pabrik, transportasi, dan lain-lain. Sebagai contoh yang paling dekat dengan jurusan manajemen adalah perbaikan-perbaikan sebagai berikut :

1. Teknik tata cara kerja;
2. Peningkatan K3;
3. Perbaikan tata letak pabrik;
4. Perbaikan desain produk;
5. Perbaikan desain dan pemilihan proses;
6. Penggunaan alat bantu kerja;
7. Pengendalian persediaan sampai nihil (JIT);
8. Perencanaan dan pengendalian produksi;
9. Pengendalian kualitas sampai pada *zero defect*;
10. Rekayasa nilai, dan;
11. Optimasi.

(Gaol, 2014:692)

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas mempunyai indikator yaitu : tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yang pertama adalah Efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, dan yang kedua adalah Efisiensi yang berkaitan dengan perbandingan *input* dan *output*.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan sebagai berikut :

Tabel 3  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil	Publikasi
1	Delfi Sukmawanti (Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cidas Supra Metalindo)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  Indikator Keselamatan Kerja : a. Penempatan benda atau barang b. Perlindungan karyawan c. Penyediaan perlengkapan alat pelindung d. Penyediaan progrsm sosialisasi pencegah kecelakaan  Kesehatan Kerja : a. Lingkungan secara medis b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja c. Pemeliharaan	<i>Product Moment</i>	Dimana hasil korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel (X) dan variabel (Y) dengan nilai 0,752. Adapun hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung > t tabel (7,569 > 1,680) artinya $H_0$ diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan PT. Cidas Supra Metalindo.	Skripsi, Delfi Sukmawanti. 2009

		<p>kesehatan tenaga kerja</p> <p>Produktivitas Kerja karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tingkat absensi tinggi</li> <li>Tingkat perolehan hasil</li> <li>Kualitas yang dihasilkan</li> <li>Tingkat kesalahan</li> <li>Waktu yang dibutuhkan</li> </ol>			
2	<p>T. Lestari dan Erlin Trisyulianti</p> <p>(Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus bagian pengolahan PTPN VIII, Gunung Mas, Bogor)</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pelatihan keselamatan</li> <li>Publikasi keselamatan kerja</li> <li>Kontrol lingkungan kerja</li> <li>Pengawasan dan disiplin</li> <li>Peningkatan kesadaran K3</li> </ol> <p>Produktivitas Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kemauan kerja</li> <li>Kemampuan kerja</li> <li>Lingkungan kerja</li> <li>Kompensasi</li> <li>Jaminan sosial</li> <li>Hubungan kerja</li> </ol>	<i>Rank Spearman</i>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan (Y). hasil uji pengolahan PTPN VII Gunung Mas tergolong baik yang menunjukkan bahwa faktor-faktor K3 yang dianalisis, yaitu meliputi pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3 telah dilaksanakan dengan baik.</p>	<p>Jurnal, Institut Pertanian Bogor, Vol. 1, No. 1, 2009.</p>
3	<p>Andrie Darmawan</p> <p>(Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giad Inti Lestari)</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja (K3):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Keadaan tempat lingkungan kerja</li> <li>Pengaturan udara</li> <li>Pengaturan penerangan</li> <li>Pemakaian peralatan kerja</li> <li>Kondisi fisik dan mental pegawai</li> </ol>	<i>Product Moment</i>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai hubungan kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji t menunjukan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja juga mempunyai hubungan yang</p>	<p>Skripsi, Andrie Darmawan, 2017</p>

		<p>Produktivitas Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektivitas</li> <li>2. Efisiensi</li> </ol>		<p>kuat dengan produktivitas kerja karyawan PT. Giad Inti Lestari dan dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi nilai dari t hitung sebesar <math>4,212 &gt; t</math> tabel <math>1,701</math>. Hal ini didukung bahwa kedua variabel antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Giad Inti Lestari memiliki hubungan positif.</p>	
4	<p>Muhammad Riduan dan Ruzikna</p> <p>(Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau)</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan dan kondisi karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Perlindungan karyawan</li> <li>4. Tempat kerja</li> <li>5. Mesin dan peralatan</li> </ol> <p>Produktivitas Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap kerja</li> <li>2. Tingkat keterampilan hubungan antara lingkungan kerja</li> <li>3. Manajemen produktivitas</li> <li>4. Efisiensi tenaga kerja</li> </ol>	<i>Rank Spearman</i>	<p>Hasil pengujian hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas menghasilkan nilai korelasi sebesar <math>0,646</math> dengan dinyatakan adanya hubungan yang sangat kuat dan menunjukkan dengan hasil nilai t hitung <math>&gt; t</math> tabel (<math>7,395 &gt; 2,007</math>). Artinya ada pengaruh diantara keduanya.</p>	<p>Jurnal, FISIP Universitas Riau. Vol. 2, No. 2 , Oktober, 2015.</p>
5	<p>Arlin Riantiwi</p> <p>(Hubungan Pelaksanaan Program K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Surveyor Indonesia.</p>	<p>Pelaksanaan Program K3:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Perusahaan</li> <li>2. Kebijakan dan Disiplin K3</li> <li>3. Komunikasi dan Pelatihan K3</li> <li>4. Inspeksi dan penyelidikan kecelakaan</li> <li>5. Evaluasi K3</li> </ol> <p>Produktivitas Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektivitas</li> <li>2. Efisiensi</li> </ol>	<i>Rank Spearman</i>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai Zhitung = <math>4,431</math> lebih besar dari nilai Ztabel = <math>1,96</math>. Maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara Program K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Surveyor Indonesia.</p>	<p>Skripsi, Arlin Riantiwi, FISIP Universitas Indonesia, 2012</p>

### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tentu ingin merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Karena dengan kondisi kerja yang baik akan memacu karyawan bekerja dengan maksimal. Seperti yang telah didefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai 6 fungsi operasional menurut (Yani, 2012:4) salah satunya yaitu pemeliharaan (*maintenance*). Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabdikan keadaan di mana kita memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan. Dari keenam fungsi operasional, fungsi pemeliharaan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari personalia. Apabila pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan menurun.

Menurut Suma'mur (2009:235) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

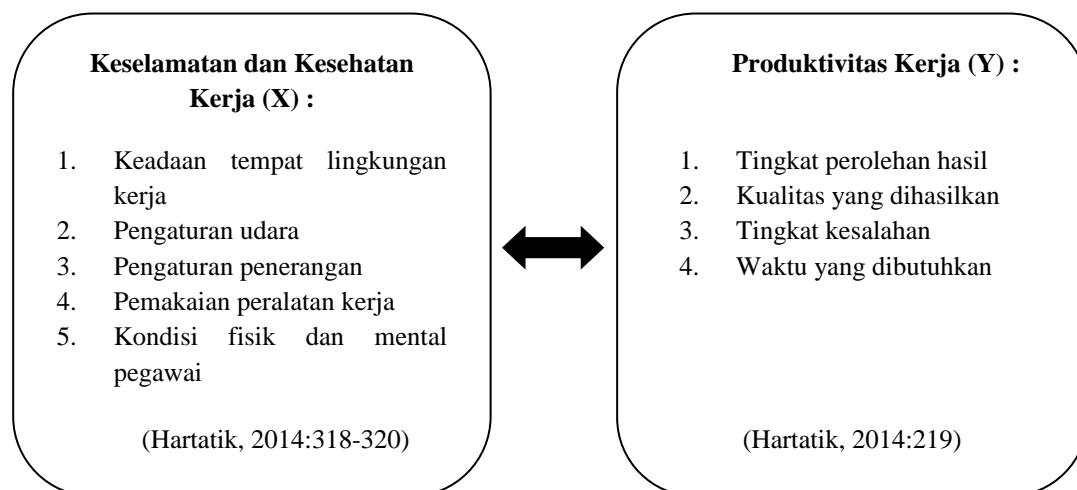
Menurut Timpe (2009:123) produktivitas merupakan hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Darmawan untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) penulis menggunakan indikator yang sama yaitu : 1) keadaan tempat lingkungan kerja, 2) pengaturan udara, 3) pengaturan penerangan, 4) pemakaian peralatan kerja, 5) kondisi fisik dan mental pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang dipakai penulis berdasarkan teori menurut Hartatik adalah sebagai berikut : 1) tingkat perolehan hasil, 2) kualitas yang dihasilkan, 3) tingkat kesalahan, 4) waktu yang dibutuhkan. Menurut Umar produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi.

Hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Konradus yang berbunyi "Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas yaitu jika terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat membuat produktivitas kerja dari pekerja menurun. Dengan adanya implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan mampu meminimalisasikan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Semakin produktif pekerja maka produktivitas kerjanya dapat meningkat".

Dari uraian di atas, jelas bahwa terdapat korelasi yang sangat erat antara faktor SDM pekerja, K3 dan produktivitas. SDM pekerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dan program K3 adalah salah satu faktor yang dapat menunjang terwujudnya SDM yang berkualitas tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2  
Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk kurang baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja, karena penelitian ini mengandung pengujian hipotesis. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional, karena bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan antar variabel.

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

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

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel (independen) program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dengan variabel (dependen) produktivitas kerja.

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

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu, individu yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan bagian produksi AMDK Galon PT. Sariguna Primatirta Tbk.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sariguna Primatirta Tbk yang beralamat di Jl. Mayor Oking No. 92B, Citeureup, Karang Asem Barat, Bogor, Jawa Barat.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, dan uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya data kualitatif tersebut dikuantitatifkan agar dapat memudahkan dalam pengolahan data.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu atau karyawan bagian produksi PT. Sariguna Primatirta, dan dari sistem manajemen personalia perusahaan.

## 2. Data sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media massa, perusahaan penyedia data, dan data yang digunakan peneliti dalam penelitian terdahulu.

## 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Variabel X Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keadaan tempat lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan dan penyimpanan barang yang menunjang produktivitas</li> <li>• Kondisi fisik dan psikis yang menunjang produktivitas</li> <li>• Tersedia toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas</li> </ul>	Ordinal
	Pengaturan udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan</li> <li>• Terdapat kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja yang tidak menunjang pekerjaan</li> <li>• Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai</li> </ul>	Ordinal
	Pengaturan penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan di ruang kerja menunjang produktivitas</li> <li>• Pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan perosedur</li> <li>• Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Pemakaian peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaman peralatan kerja menunjang pekerjaan</li> <li>• Pemahaman dalam menggunakan peralatan kerja</li> <li>• Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi fisik dan mental pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja</li> <li>• Asupan gizi dari makanan yang</li> </ul>	Ordinal



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		disediakan menunjang pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kenyamanan dalam bekerja</li> </ul>	
Variabel Y Produktivitas Kerja	Tingkat perolehan hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realisasi target kerja terpenuhi</li> <li>• Hasil kerja karyawan maksimal</li> <li>• Menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan</li> <li>• Mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar</li> <li>• Karyawan mampu bekerjasama dengan tim kerja</li> <li>• Karyawan mengurangi barang <i>reject</i></li> </ul>	Ordinal
	Tingkat kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesalahan rendah</li> <li>• Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan</li> <li>• Karyawan bertanggungjawab atas pekerjaannya</li> <li>• Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Waktu yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memaksimalkan waktu proses produksi</li> <li>• Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan</li> <li>• Karyawan tidak bermalas-malasan dalam bekerja</li> <li>• Karyawan tidak melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan</li> </ul>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel data dari populasi karyawan sebanyak 72 orang yang diperoleh dari divisi produksi AMDK galon PT Sariguna Primatirta Tbk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Sampling yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana), dimana

pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Sugiyono (2012:87) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Error Term

(Sugiyono, 2012:81)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat *error* kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Di bawah ini merupakan penghitungan metode penarikan sampel yang berdasarkan metode Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{72}{1 + 72 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{72}{1.18} = 61$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 61 orang pada bagian produksi AMDK Galon.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu:

1. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
2. Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.

### 3.6.2. Data Sekunder

Dilakukan secara manual dengan memfotokopi atau mengumpulkan buku maupun literatur atau laporan dari organisasi.

## 3.7. Uji Kualitas Data

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Rumus uji validitas sebagai berikut (Sugiyono, 2016:121):

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien korelasi antara variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan produktivitas kerja
- $x$  = Skor butir pertanyaan
- $y$  = Total skor
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi produktivitas kerja
- $\sum x^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi produktivitas kerja
- $n$  = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t$  hitung  $<$   $t$  table

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebagai berikut (Sugiyono, 2016:121):

$$r_{ii} = \frac{k}{\sum \sigma b^2 + \sum \sigma t^2}$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$  = Varians total

Tabel 5  
Kriteria Uji Reliabilitas

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

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja, maka digunakan metode deskriptif guna memahami data.

Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

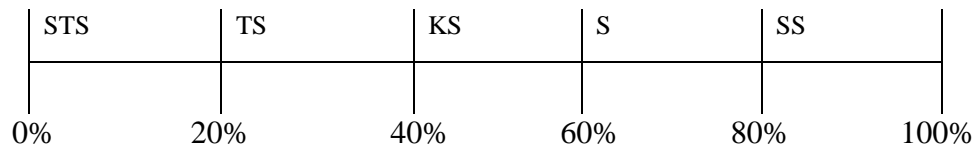
Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden.

Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 6  
Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak setuju	STS	1

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



Keterangan:

Tabel 7  
Kriteria Penilaian

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20	Sangat Tidak Setuju
20 – 40	Tidak Setuju
40 – 60	Kurang Setuju
60 – 80	Setuju
80 – 100	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2016:93)

### 3.8.2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2016:191):

$$\text{—dimana}$$

Keterangan:

- $r_s$  = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
- $n$  = Ukuran Sampel
- $R$  = Ranking
- $d_i^2$  = Selisih Peringkat Setiap Data

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8  
Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

### 3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

- $H_0 : \rho \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.
- $H_a : \rho > 0$ , yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.

t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011:230):

keterangan:

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

$t_h$  = t hitung

r = Koefisien Korelasi

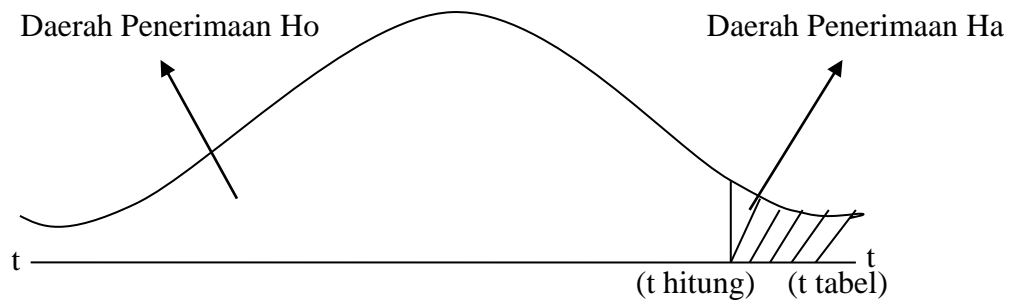
n = Jumlah Responden

Untuk melakukan uji t dan digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_a$  jika nilai t-hitung  $\leq$  t-tabel  
Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.
- Tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$  jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel  
Artinya, terdapat hubungan antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.

Artinya, terdapat hubungan antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kolerasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

PT. Sariguna Primatirta Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Air Minum Dalam Kemasan Demineralisasi (AMDK-DM) dengan merek dagang “Cleo” yaitu memproduksi air mineral dengan berbagai macam ukuran mulai dari bentuk gelas, botol hingga galon yang diproduksi untuk seluruh Indonesia. Tanobel berasal dari kata Tan dan Nobel, Tan di ambil dari nama keluarga pendiri perseroan keluarga tanoko, yang telah berkontribusi aktif dalam menghasilkan produk minuman berkualitas terbaik. Sedangkan Nobel berarti pengakuan atas produk berkualitas tinggi dengan pemberian servis yang memuaskan kepada konsumen. Tan dan Nobel melambangkan visi untuk menghasilkan produk dan layanan yang layak mendapatkan penghargaan nobel.

PT Sariguna Primatirta Tbk berdiri pada tanggal 17 september 2003 yang memproduksi air minum dalam kemasan dengan berbagai macam ukuran mulai dari kemasan cup 250 ml, botol 330 ml, 550 ml, 1.200 ml hingga galon 19 L yang diolah dari mata air pegunungan arjuna di pandaan-jawa timur dengan merek dagang “Cleo” yang termasuk sebagai salah satu produk andalannya.

PT Sariguna Primatirta adalah salah satu perusahaan yang mendapatkan pengakuan dari REBI sebagai pelopor air minum dalam kemasan dengan oksigen di Indonesia. Tanobel melebarkan sayap produksi air murni cleo ke berbagai daerah di Indonesia, saat ini tanobel memiliki pabrik yang dilengkapi dengan proses terintegrasi dari penyediaan bahan baku, pengemasan cup, botol dan galon, hingga produk jadi. Dengan proses pengawasan kualitas yang ketat dan standar produksi yang tinggi, PT Sariguna Primatirta pada pada oktober 2008 mendapat pengakuan internasional berupa ISO 9001:2000 dan oktober 2008 mendapatkan ISO 22000:2005.

##### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Sariguna Primatirta Tbk**

**Visi :**

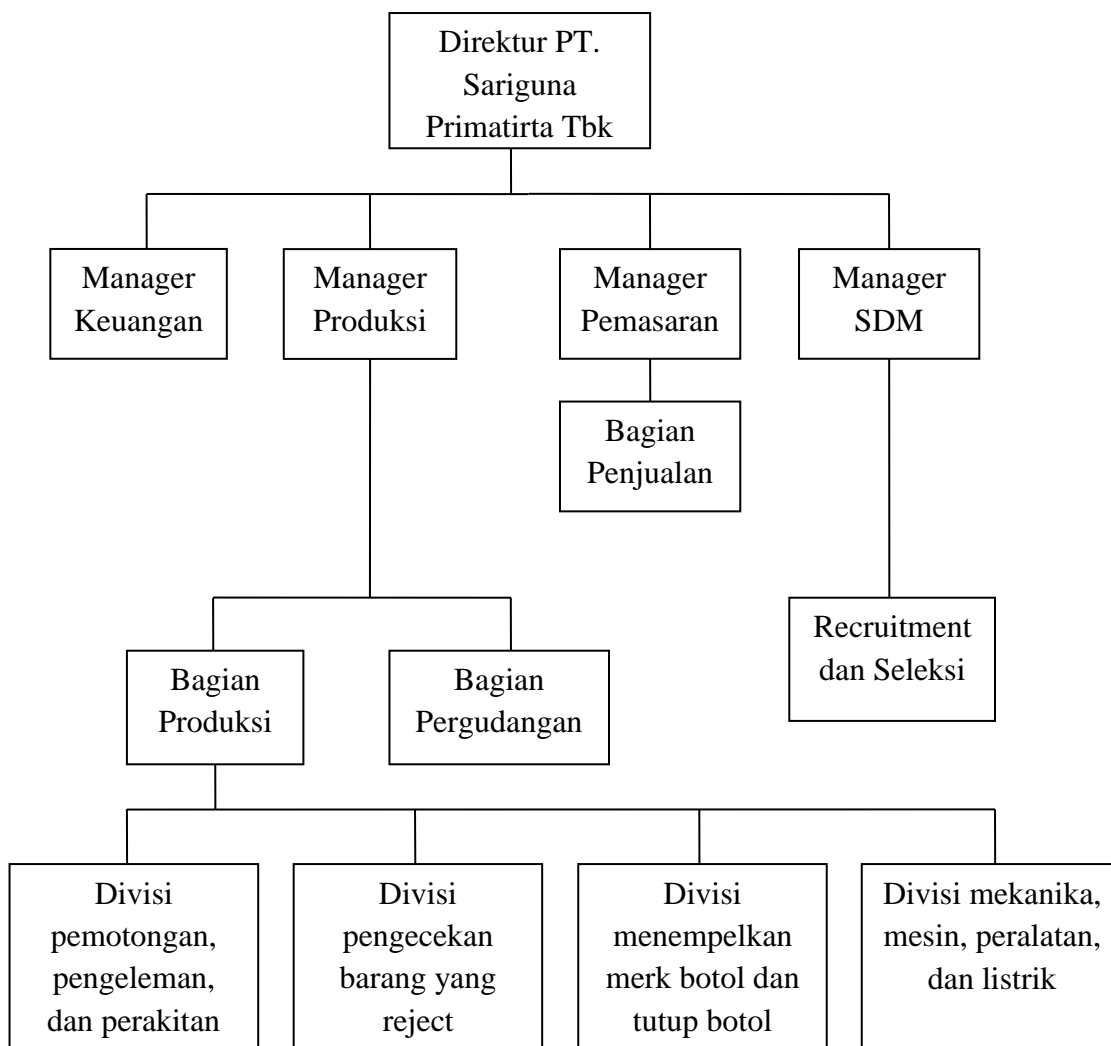
Menjadi perusahaan minuman nasional yang terdepan di Indonesia.

**Misi :**

Menghasilkan produk minuman yang berkualitas tinggi inovatif dan mudah didapatkan melalui proses produksi yang berstandar internasional dan terintegrasi dengan jaringan manufaktur yang tersebar di seluruh Indonesia.



#### 4.1.3. Struktur dan Uraian Tugas



Gambar 4  
Struktur Organisasi PT. Sariguna Primatirta Tbk

Berikut ini merupakan uraian tugas dari struktur organisasi di PT. Sariguna Primatirta Tbk:

1. **Direktur**  
Bertugas memimpin seluruh karyawan perusahaan, menjalankan perusahaan baik dalam menetapkan strategi, peraturan, dan kebijakan demi mencapai visi dan misi perusahaan serta mengkoordinasikan untuk menjalankannya sehingga bertanggung jawab atas kerugian atau keuntungan yang dihadapi perusahaan.
2. **Manager Keuangan**  
Bertugas sebagai pemegang pendanaan uang dalam perusahaan, bertanggung jawab atas kewajiban pajak dan hutang piutang perusahaan, melakukan

pengawasan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, serta melakukan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.

3. Manager Produksi

Bertugas untuk bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berada di bawah bagian produksi dan pergudangan. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.

4. Bagian Produksi

Bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi agar kegiatan produksi berjalan lancar serta efisien dan efektif, selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik.

5. Bagian Pemotongan, Pengeleman, dan Perakitan

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian pemotongan, pengeleman, dan perakitan.

6. Bagian Pengecekan barang yang reject

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian pengecekan barang yang reject.

7. Bagian Menempelkan Merk Botol dan Tutup Botol

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian menempelkan merk botol dan tutup botol.

8. Bagian Mekanika Mesin, Peralatan, dan Listrik

Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian mekanika mesin, peralatan, dan listrik.

9. Bagian Pergudangan

Bertugas untuk bertanggung jawab atas pengambilan barang serta pencatatan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman barang dan membuat laporan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman barang dan membuat laporan jumlah stock barang yang ada di gudang.

10. Manager Pemasaran

Bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk), mencari peluang dan mengembangkan jaringan pasar, serta bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan. Dan bertanggung jawab atas pengembangan sistem dan mekanisme manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara umum.

11. Bagian Pemasaran

Mengembangkan jaringan pasar, bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan, serta bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk) yang telah dihasilkan oleh perusahaan.

#### 12. Manager SDM

Bertugas untuk bertanggung jawab atas administrasi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam bekegiatan di perusahaan. Serta bertanggung jawab dalam mengawasi dan menjaga kinerja karyawan.

#### 13. Recruitment dan Seleksi

Bertugas dan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi. Hingga melakukan promosi, transferring dan demosi kepada karyawan yang dianggap perlu.

### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		61	100

Sumber : Data Primer diolah 2019



Gambar 5  
Grafik Jenis Kelamin Responden

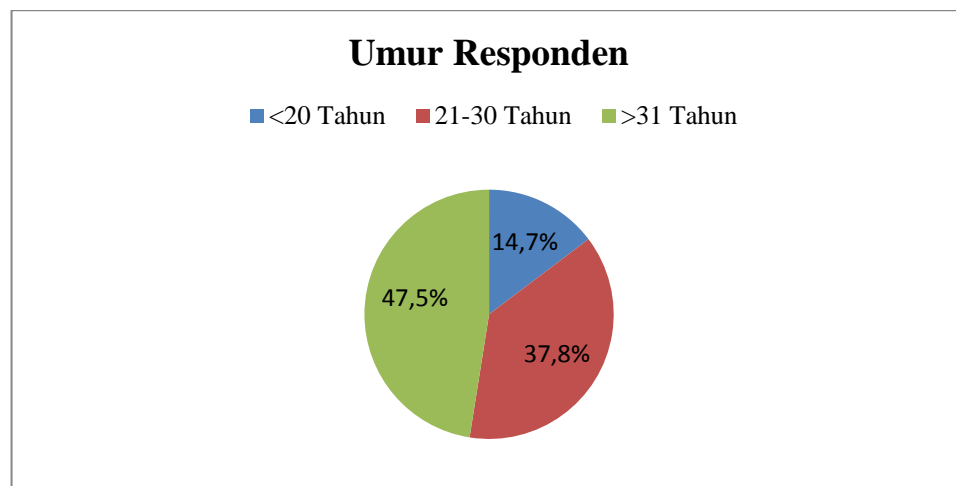
Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa 61 (100%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 0 (0%) responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil proporsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 10  
Umur Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	9	14,7
2	21-30 tahun	23	37,8
3	>31 tahun	29	47,5
Jumlah		61	100

Sumber : Data Primer diolah 2019



Gambar 6  
Grafik Umur Responden

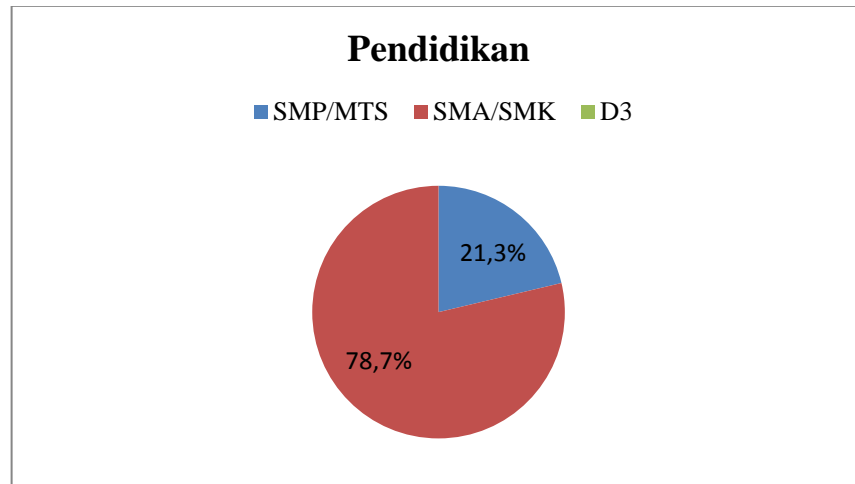
Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa responden dengan umur > 31 tahun sebanyak 29 (47,5), responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 23 (37,8%) responden, dan responden dengan umur < 20 tahun sebanyak 9 (14,7%) responden. Hal ini menyatakan bahwa responden dengan umur > 31 tahun lebih banyak.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 11  
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP/MTS	13	21,3
2	SMA/SMK	48	78,7
3	D3	0	0
Jumlah		61	100

Sumber : Data Primer diolah 2019



Gambar 7  
Grafik Pendidikan Terakhir Responden

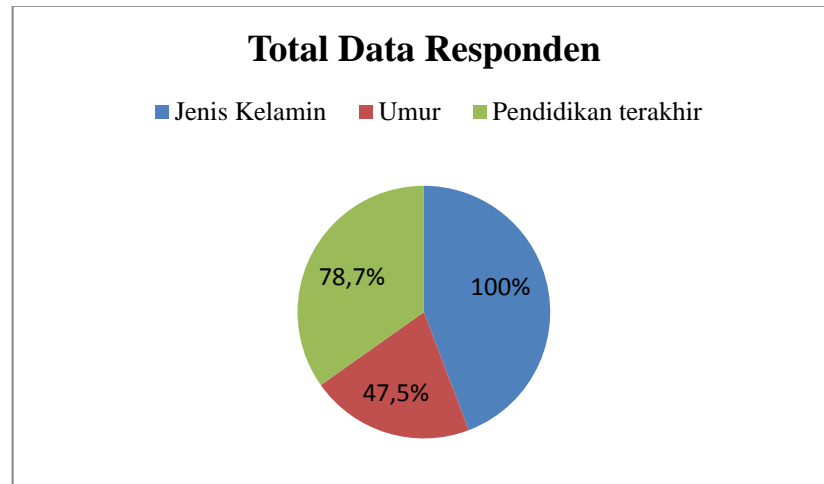
Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 48 (78,7%), dan terakhir SMP/MTS sebanyak 13 (21,3%). Hal ini menyatakan bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk lebih banyak SMA/SMK.

Dari data-data tabel tersebut dapat dilihat setiap karakteristik responden terbanyak sebagai berikut:

Tabel 12  
Tabel Total Data Responden PT. Sariguna Primatirta Tbk

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	61	100
2	Umur	> 31 tahun	29	47,5%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	48	78,7%

Sumber : Data Primer diolah 2019



Gambar 8

Grafik Total Data Responden dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Terakhir di PT. Sariguna Primatirta Tbk

Berdasarkan total responden di atas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Sariguna Primatirta Tbk berjenis kelamin laki-laki, berumur > 31 tahun, dan berpendidikan SMA/SMK.

#### 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Tabel 13

Hasil Uji Validitas Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Keadaan tempat dan lingkungan kerja	1	0,688	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,759	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,740	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pengaturan udara	4	0,722	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,683	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,650	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pengaturan penerangan	7	0,740	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,798	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,731	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pemakaian peralatan kerja	10	0,579	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,436	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,528	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kondisi fisik dan mental pegawai	13	0,424	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,683	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,425	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 14  
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Tingkat perolehan hasil	1	0,503	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	2	0,521	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	3	0,407	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	4	0,623	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Kualitas yang dihasilkan	5	0,527	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	6	0,482	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	7	0,402	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Tingkat kesalahan	8	0,591	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	9	0,740	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	10	0,651	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	11	0,601	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
Waktu yang dibutuhkan	12	0,474	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	13	0,412	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	14	0,515	0,361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
	15	0,643	0361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas kerja menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 15  
Hasil Uji Reliabilitas Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1	0,900	0,894	Reliabel
	2	0,900	0,888	Reliabel
	3	0,900	0,887	Reliabel
	4	0,900	0,892	Reliabel
	5	0,900	0,893	Reliabel
	6	0,900	0,890	Reliabel
	7	0,900	0,887	Reliabel
	8	0,900	0,885	Reliabel
	9	0,900	0,885	Reliabel
	10	0,900	0,895	Reliabel
	11	0,900	0,899	Reliabel
	12	0,900	0,894	Reliabel
	13	0,900	0,902	Reliabel
	14	0,900	0,894	Reliabel
	15	0,900	0,909	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 23*

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	15

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu sebesar 0,900 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.



Tabel 16  
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,827	0,822	Reliabel
	2	0,827	0,821	Reliabel
	3	0,827	0,825	Reliabel
	4	0,827	0,811	Reliabel
	5	0,827	0,815	Reliabel
	6	0,827	0,824	Reliabel
	7	0,827	0,826	Reliabel
	8	0,827	0,814	Reliabel
	9	0,827	0,805	Reliabel
	10	0,827	0,807	Reliabel
	11	0,827	0,811	Reliabel
	12	0,827	0,819	Reliabel
	13	0,827	0,824	Reliabel
	14	0,827	0,825	Reliabel
	15	0,827	0,806	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 23*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.837	15

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,827 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

### 4.3. Hasil dan Pembahasan

#### 4.3.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sariguna Primatirta Tbk

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan terhadap semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik jasmani maupun rohani bagi para tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sariguna Primatirta Tbk yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dan disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan mengenai tanggapan responden. Adapun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

##### 1) Keadaan tempat dan lingkungan kerja

Tabel 17

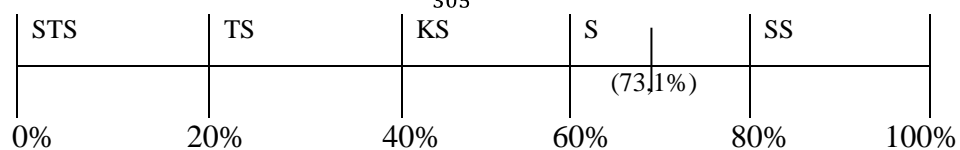
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan penempatan dan penyimpanan barang-barang yang menunjang produktivitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	3	15	5
Setuju	4	36	144	59
Kurang Setuju	3	20	60	32,8
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	223	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 36 (59%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 20 (32,8%) menjawab kurang setuju, responden sebanyak 3 (5%) menjawab sangat setuju, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa 59% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{223}{305} \times 100\% = 73,1\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73,1% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada skala setuju bahwa perusahaan memperhatikan penempatan dan penyimpanan barang-barang yang dapat menunjang pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 26,9% karyawan menyatakan bahwa penempatan dan penyimpanan barang-barang di perusahaan belum menunjang produktivitas.

Tabel 18

Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	1,6
Setuju	4	24	96	39,3
Kurang Setuju	3	25	75	41
Tidak Setuju	2	4	8	6,6
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	11,5
Jumlah		61	191	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 25 (41%) responden menjawab kurang setuju, responden sebanyak 24 (39,3%) menjawab setuju, responden sebanyak 7 (11,5%) menjawab sangat tidak setuju, responden sebanyak 4 (6,6%) menjawab tidak setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 (1,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa 41% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{191}{305} \times 100\% = 62,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 62,6% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas. Sementara sisanya yaitu 37,4% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 19  
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	55	220	90
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	235	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 55 (90%) menjawab setuju, responden sebanyak 3 (5%) menjawab kurang setuju, dan responden sebanyak 3 (5%) menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 90% dari jumlah responden sebanya 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{305} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai perusahaan menyediakan toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas. Sementara sisanya yaitu 23% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 2) Pengaturan Udara

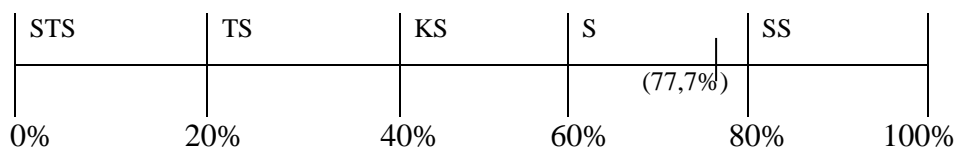
Tabel 20  
Tanggapan Responden mengenai “Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan di dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	4	20	6,6
Setuju	4	46	184	75,4
Kurang Setuju	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	237	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 46 (75,4%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 11 (18%) menjawab kurang setuju, dan responden sebanyak 4 (6,6%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 75,4% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{237}{305} \times 100\% = 77,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,7% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan di dalam perusahaan. Sementara sisanya yaitu 22,3% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 21

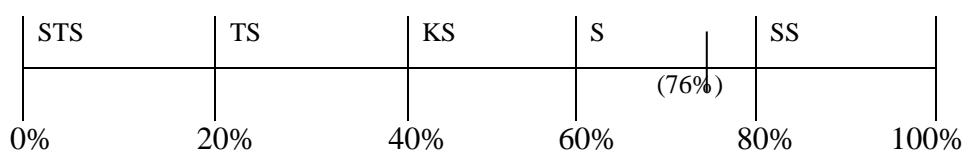
Tanggapan Responden mengenai “Terdapat kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja yang dapat menunjang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	1,6
Setuju	4	47	188	77,1
Kurang Setuju	3	13	39	21,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	232	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 47 (77,1%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 13 (21,3%) menjawab kurang setuju, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 77,1% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{232}{305} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja yang dapat menunjang pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 24% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 22  
Tanggapan Responden mengenai “Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	1,6
Setuju	4	44	176	72,1
Kurang Setuju	3	12	36	19,7
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		61	224	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 44 (72,1%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 12 (19,7%) menjawab kurang setuju, responden sebanyak 3 (5%) menjawab tidak setuju, responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa 72,1% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{224}{305} \times 100\% = 73,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73,4% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai. Sementara sisanya yaitu 26,6% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 3) Pengaturan penerangan

Tabel 23  
Tanggapan Responden mengenai “Pencahayaannya di ruang kerja menunjang produktivitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	2	10	3,3
Setuju	4	52	208	85,2
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	7	14	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	232	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 52 (85,2%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 7 (11,5%) menjawab tidak setuju, dan responden sebanyak 2 (3,3%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 85,2% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menjawab setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{232}{305} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai pencahayaannya di ruang kerja menunjang produktivitas. Sementara sisanya yaitu 24% karyawan menyatakan bahwa pencahayaannya di ruang kerja perusahaan belum menunjang produktivitas.

Tabel 24  
Tanggapan Responden mengenai “Pencahayaannya di ruang kerja sesuai dengan prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	1,6
Setuju	4	48	192	78,8
Kurang Setuju	3	6	18	9,8
Tidak Setuju	2	6	12	9,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	227	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 48 (78,8%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 6 (9,8%) menjawab kurang setuju, responden sebanyak 6 (9,8%) menjawab tidak setuju, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 78,8% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{227}{305} \times 100\% = 74,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,4% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan prosedur. Sementara sisanya yaitu 25,6% karyawan menyatakan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 25

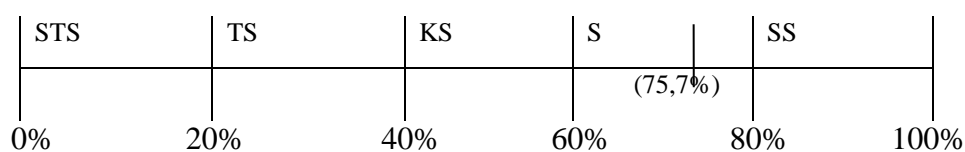
Tanggapan responden mengenai “Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	4	20	6,6
Setuju	4	42	168	68,8
Kurang Setuju	3	14	42	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		61	231	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 42 (68,8%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 14 (23%) menjawab kurang setuju, responden sebanyak 4 (6,6%) menjawab sangat setuju, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 68,8% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{231}{305} \times 100\% = 75,7\% \end{aligned}$$





Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 75,7% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 24,3% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

#### 4) Pemakaian peralatan kerja

Tabel 26

Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti helm, masker, sepatu *safety*, dan lain-lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	55,7
Setuju	4	27	108	44,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	278	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 34 (55,7%) responden menjawab sangat setuju, dan responden sebanyak 27 (44,3%) menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 55,7% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{278}{305} \times 100\% = 91,1\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 91,1% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju mengenai perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti helm, masker, sepatu *safety*, dan lain-lain. Sementara sisanya yaitu 8,9% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 27  
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memberikan petunjuk dalam menggunakan peralatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	29	145	47,5
Setuju	4	31	124	51
Kurang Setuju	3	1	3	1,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	272	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 31 (51%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 29 (47,5%) menjawab sangat setuju, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 51% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{272}{305} \times 100\% = 89,1\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 89,1% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju mengenai perusahaan memberikan petunjuk dalam menggunakan peralatan kerja. Sementara sisanya yaitu 10,9% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 28  
Tanggapan Responden mengenai “Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai”

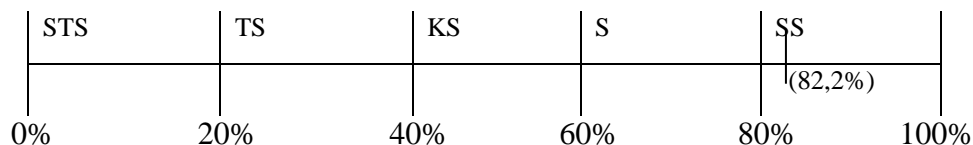
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	8	40	13,1
Setuju	4	52	208	85,3
Kurang Setuju	3	1	3	1,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	251	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 52 (85,3%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 8 (13,1%) menjawab sangat setuju, dan

responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 85,3% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{305} \times 100\% = 82,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 82,2% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju mengenai peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Sementara sisanya yaitu 17,8% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

#### 5) Kondisi fisik dan mental pegawai

Tabel 29

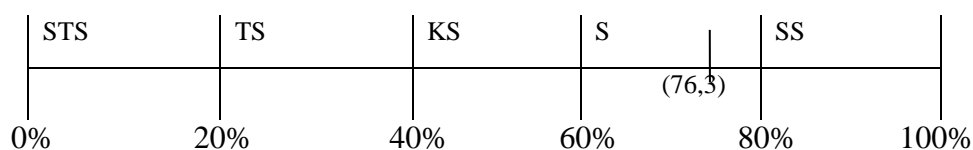
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	9	45	14,7
Setuju	4	32	128	52,5
Kurang Setuju	3	20	60	32,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	233	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 32 (52,5%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 20 (32,8%) menjawab kurang setuju, dan responden sebanyak 9 (14,7%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,5% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{305} \times 100\% = 76,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,3% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja. Sementara sisanya yaitu 23,7% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 30

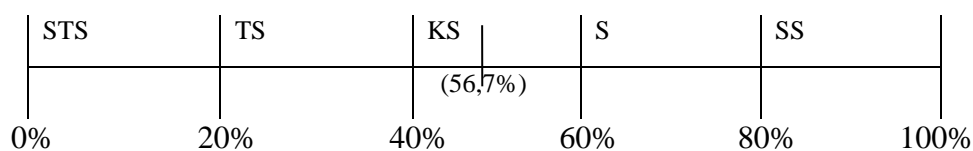
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	10	40	16,4
Kurang Setuju	3	32	96	52,5
Tidak Setuju	2	18	36	29,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		61	173	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 32 (52,5%) responden menjawab kurang setuju, responden sebanyak 18 (29,5%) menjawab tidak setuju, responden sebanyak 10 (16,4%) menjawab setuju, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,5% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{173}{305} \times 100\% = 56,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 56,7% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala kurang setuju mengenai perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik. Sementara sisanya yaitu 43,3% karyawan setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 31

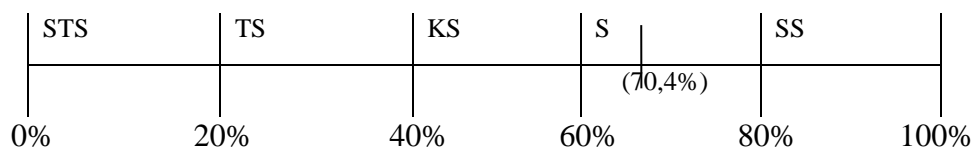
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	7	35	11,5
Setuju	4	27	108	44,3
Kurang Setuju	3	18	54	29,5
Tidak Setuju	2	9	18	14,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	215	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 27 (44,3%) responden menjawab setuju, responden sebanyak 18 (29,5%) menjawab kurang setuju, responden sebanyak 9 (14,7%) menjawab tidak setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 (11,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa 44,3% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{215}{305} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 70,4% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala setuju mengenai perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawan. Sementara sisanya yaitu 29,6% karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 32  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1	<b>Keadaan tempat dan lingkungan kerja</b> 1. Perusahaan memperhatikan penempatan dan penyimpanan barang-barang yang menunjang produktivitas 2. Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas 3. Perusahaan menyediakan toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas	73,1 62,6 77	70,9
2	<b>Pengaturan udara</b> 1. Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan di dalam perusahaan 2. Terdapat kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja 3. Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai	77,7 76 73,4	75,7
3	<b>Pengaturan penerangan</b> 1. Pencahayaan di ruang kerja menunjang produktivitas 2. Pencahayaan di ruang kerja sesuai prosedur 3. Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan	76 74,4 75,7	75,3
4	<b>Pemakaian peralatan kerja</b> 1. Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja seperti helm, masker, sepatu <i>safety</i> , dan lain-lain) 2. Perusahaan memberikan petunjuk dalam menggunakan peralatan kerja 3. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	91,1 89,1 82,2	87,4
5	<b>Kondisi fisik dan mental pegawai</b> 1. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja 2. Perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik 3. Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawan	76,3 56,7 70,4	67,8
Rata-rata		75,4	

Berdasarkan tabel hasil rata-rata responden di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator pemakaian peralatan kerja sebesar 87,4%. Skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator kondisi fisik dan mental pegawai sebesar 67,8%. Dengan demikian, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawainya dengan cara tidak menekan beban kerja yang berlebih

kepada karyawan, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, memfasilitasi karyawan untuk memeriksa kesehatan disetiap bulannya, memperhatikan asupan gizi makanan karyawan seperti memberikan susu dan telur rebus atau roti di pagi dan mengadakan *family gathering* ke tempat wisata agar karyawan tidak merasa jenuh.

Dari perhitungan skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pemakaian peralatan kerja dengan rincian sebanyak 34 responden atau 55,7% menjawab sangat setuju dan responden sebanyak 27 atau 44,3% menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55,7% pada pernyataan “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti helm, masker, sepatu *safety*, dan lain-lain”. Artinya perusahaan sudah berupaya memberikan alat pelindung diri agar karyawan tetap aman dalam bekerja.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kondisi fisik dan mental pegawai dengan rincian sebanyak 32 atau 52,5% responden menjawab kurang setuju, responden sebanyak 18 atau 29,5% menjawab tidak setuju, responden sebanyak 10 atau 16,4% menjawab setuju, dan responden sebanyak 1 atau 1,6% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang menjawab kurang setuju mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik” yaitu sebesar 52,5%. Artinya perusahaan masih belum maksimal dalam memperhatikan asupan gizi karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikannya lagi dengan memberikan asupan makanan yang sehat dan bergizi agar kondisi fisik karyawan dapat terjaga dengan baik.

#### **4.3.2 Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk**

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai variabel produktivitas kerja pada PT. Sariguna Primatirta yang diperoleh melalui hasil kuesioner.

## 1) Tingkat perolehan hasil

Tabel 33

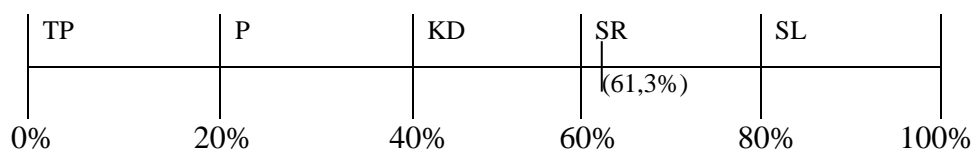
Tanggapan Responden mengenai “Mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	12	48	19,7
Kadang-kadang	3	41	123	67,2
Pernah	2	8	16	13,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	187	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 41 (67,2%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 12 (19,7%) menjawab sering, dan responden sebanyak 8 (13,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa 67,2% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{187}{305} \times 100\% = 61,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 61,3% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara sisanya yaitu 38,7% karyawan belum melakukannya.

Tabel 34

Tanggapan Responden mengenai “Hasil kerja yang dihasilkan sudah maksimal”

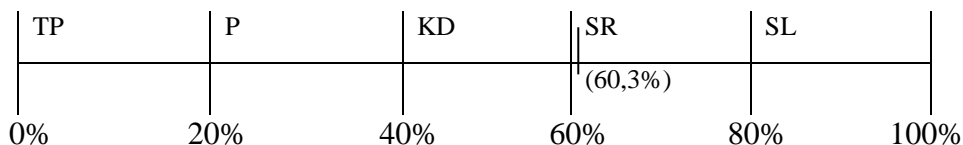
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	14	56	23
Kadang-kadang	3	35	105	57,3
Pernah	2	11	22	18,1
Tidak Pernah	1	1	1	1,6
Jumlah		61	184	100

Sumber : Data Primer diolah 2019



Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 35 (57,3%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 14 (23%) menjawab sering, responden sebanyak 11 (18,1%) menjawab pernah, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 57,3% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{184}{305} \times 100\% = 60,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 60,3% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah maksimal. Sementara sisanya yaitu 39,7% karyawan belum menghasilkan kerja yang maksimal.

Tabel 35

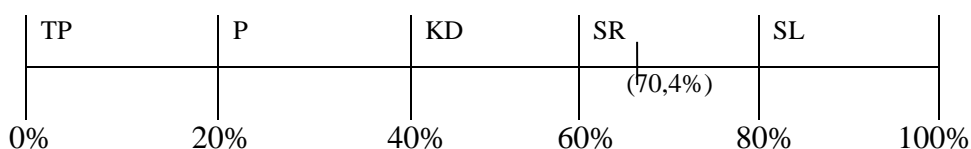
Tanggapan Responden mengenai “Mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	33	132	54,1
Kadang-kadang	3	27	81	44,3
Pernah	2	1	2	1,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	215	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 33 (54,1%) menjawab sering, responden sebanyak 27 (44,3%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 54,1% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{215}{305} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 70,4% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan. Sementara sisanya yaitu 29,6% karyawan belum mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan.

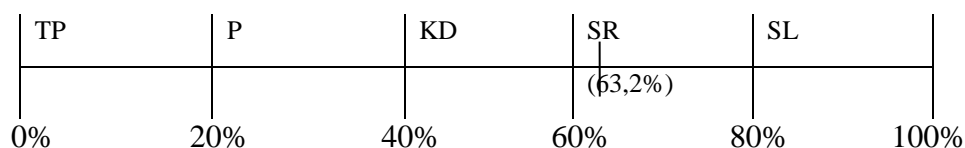
Tabel 36  
Tanggapan Responden mengenai “Mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	18	72	29,5
Kadang-kadang	3	39	117	64
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	4	4	6,5
Jumlah		61	193	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 39 (64%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 18 (29,5%) menjawab sering, dan responden sebanyak 4 (6,5%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 64% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{193}{305} \times 100\% = 63,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 63,2% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan. Sementara sisanya yaitu 36,8% karyawan belum melakukannya.

## 2) Kualitas yang dihasilkan

Tabel 37

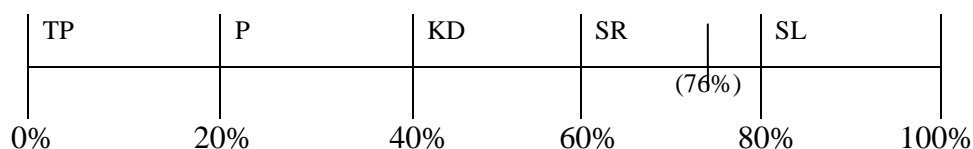
Tanggapan Responden mengenai “Menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	1,6
Sering	4	47	188	77,1
Kadang-kadang	3	13	39	21,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	232	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 47 (77,1%) menjawab sering, responden sebanyak 13 (21,3%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 77% dari jumlah responden sebanyak 6 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{232}{305} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai standar. Sementara sisanya yaitu 24% karyawan belum menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai dengan standar.

Tabel 38

Tanggapan Responden mengenai “Mampu bekerjasama dalam tim kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	16,4
Sering	4	29	116	47,5
Kadang-kadang	3	22	66	36,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	232	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 29 (47,5%) menjawab sering, responden sebanyak 22 (36,1%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 10 (16,4%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 47,5% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{232}{305} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerjasama dalam tim. Sementara sisanya yaitu 24% karyawan belum mampu bekerjasama dalam tim kerja.

Tabel 39

Tanggapan Responden mengenai “Mampu mengurangi barang *reject*”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	39	156	64
Kadang-kadang	3	21	63	34,4
Pernah	2	1	2	1,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	221	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 39 (64%) menjawab sering, responden sebanyak 21 (34,4%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 64% dari jumlah karyawan sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{221}{305} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 72,4% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengurangi barang *reject*. Sementara sisanya yaitu 27,6% karyawan belum mampu mengurangi barang *reject*.

### 3) Tingkat kesalahan

Tabel 40

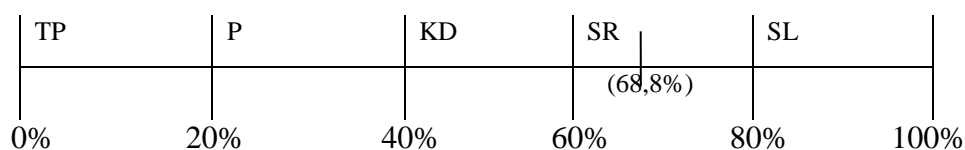
Tanggapan Responden mengenai “Dalam pelaksanaan pekerjaan diketahui bahwa tingkat kesalahan yang terjadi sangat rendah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	28	112	46
Kadang-kadang	3	32	96	52,4
Pernah	2	1	2	1,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	210	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (52,4%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 28 (46%) menjawab sering, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,4% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{305} \times 100\% = 68,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 68,8% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sering diketahui bahwa tingkat kesalahan yang terjadi sangat rendah. Sementara sisanya yaitu 31,2% karyawan belum melakukannya.

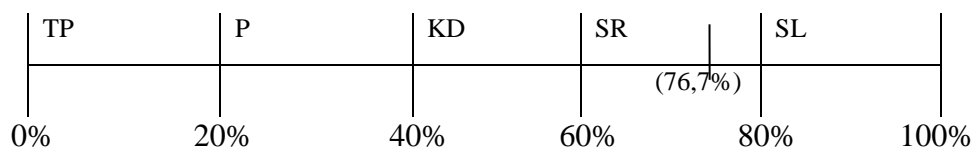
Tabel 41  
Tanggapan Responden mengenai “Berusaha mengurangi tingkat kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	5
Sering	4	45	180	73,7
Kadang-kadang	3	13	39	21,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	234	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 45 (73,7%) menjawab sering, responden sebanyak 13 (21,3%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 3 (5%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 73,7% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{305} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,7% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan. Sementara sisanya yaitu 23,3% karyawan belum berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 42  
Tanggapan Responden mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan”

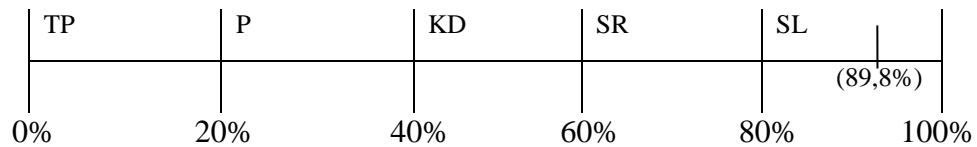
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	49,2
Sering	4	31	124	50,8
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	274	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 31 (50,8%) menjawab sering, dan responden sebanyak 30 (49,2%) menjawab selalu.

Maka dapat disimpulkan bahwa 50,8% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{274}{305} \times 100\% = 89,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 89,8% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sementara sisanya yaitu 10,2% karyawan belum bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 43

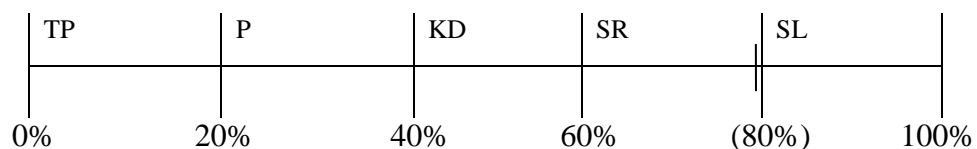
Tanggapan Responden mengenai “Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	7	35	11,4
Sering	4	47	188	77,2
Kadang-kadang	3	7	21	11,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	244	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 47 (77,2%) menjawab sering, responden sebanyak 7 (11,4%) menjawab selalu, dan responden sebanyak 7 (11,4%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat disimpulkan bahwa 77,2% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{305} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering berhati-hati

dalam melakukan pekerjaannya. Sementara sisanya yaitu 20% karyawan belum berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

#### 4) Waktu yang dibutuhkan

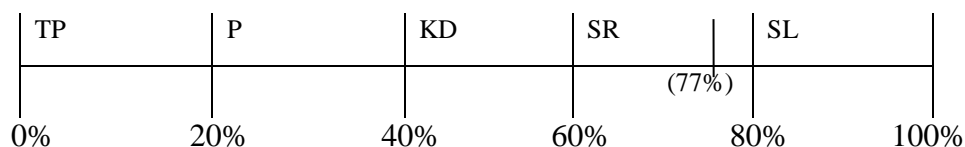
Tabel 44  
Tanggapan Responden mengenai “Memaksimalkan waktu dalam proses produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	7	35	11,4
Sering	4	38	152	62,3
Kadang-kadang	3	16	48	26,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	235	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 38 (62,3%) menjawab sering, responden sebanyak 16 (26,3%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 7 (11,4%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 62,3% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{305} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan sering memaksimalkan waktu dalam proses produksi. Sementara sisanya yaitu 23% karyawan belum mampu memaksimalkan waktu dalam proses produksi.

Tabel 45  
Tanggapan Responden mengenai “Mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	5
Sering	4	40	160	65,5
Kadang-kadang	3	18	54	29,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	229	100



Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 40 (65,5%) menjawab sering, responden sebanyak 18 (29,5%) menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 3 (5%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 65,5% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{229}{305} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 75% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Sementara sisanya yaitu 25% karyawan belum mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 46

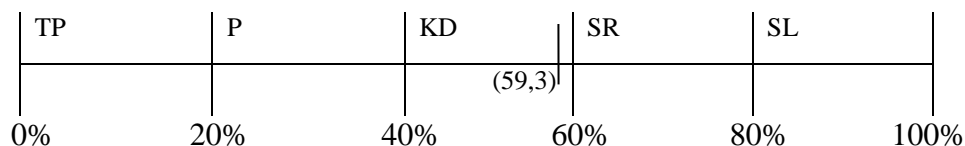
Tanggapan Responden mengenai “Bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	15	60	24,6
Kadang-kadang	3	32	96	52,4
Pernah	2	11	22	18
Tidak Pernah	1	3	3	5
Jumlah		61	181	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (52,4%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 15 (24,6%) menjawab sering, responden sebanyak 11 (18%) menjawab pernah, dan responden sebanyak 3 (5%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,4% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{181}{305} \times 100\% = 59,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 59,3% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala kadang-kadang. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan kadang-kadang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 40,7% karyawan tidak bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 47

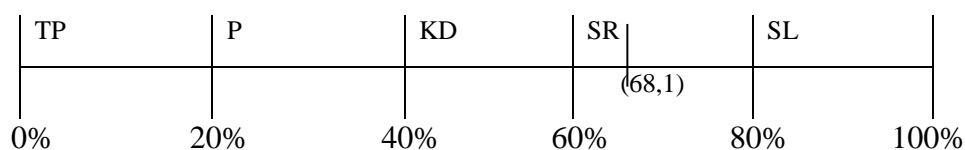
Tanggapan Responden mengenai “Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	1,6
Sering	4	32	128	52,5
Kadang-kadang	3	19	57	31,1
Pernah	2	9	18	14,8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		61	208	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (52,5%) menjawab sering, responden sebanyak 19 (31,1%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 9 (14,8%) menjawab pernah, dan responden sebanyak 1 (1,6%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,5% dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{208}{305} \times 100\% = 68,1\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 68,1% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan tidak melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 31,9% karyawan masih melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan.

Tabel 48  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Produktivitas Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	<b>Tingkat perolehan hasil</b> 1. Mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan 2. Hasil kerja yang dihasilkan sudah maksimal 3. Mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan 4. Mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan	61,3 60,3 70,4 63,2	63,8
2	<b>Kualitas yang dihasilkan</b> 1. Menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai standar 2. Mampu bekerjasama dalam tim kerja 3. Mampu mengurangi barang <i>reject</i>	76 76 72,4	74,8
3	<b>Tingkat kesalahan</b> 1. Dalam pelaksanaan pekerjaan diketahui bahwa tingkat kesalahan yang terjadi sangat rendah 2. Berusaha mengurangi tingkat kesalahan 3. Bertanggungjawab atas pekerjaan 4. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	68,8 76,7 89,8 80	78,8
4	<b>Waktu yang dibutuhkan</b> 1. Memaksimalkan waktu dalam proses produksi 2. Mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan 3. Bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan 4. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan	77 75 59,3 68,1	69,8
Rata-rata		71,6	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator tingkat kesalahan sebesar 78,8%. Skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil sebesar 63,8%. Maka dari itu, perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pekerjaan karyawan dengan cara melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan disetiap bulannya dan memotivasi karyawan dengan cara memberikan penghargaan berupa materi maupun non materi agar karyawan dapat terus meningkatkan hasil kerjanya yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kesalahan dengan rincian sebanyak 31 atau 50,8% menjawab sering, dan responden sebanyak 30 atau 49,2% menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 50,8% pada pernyataan “Bertanggung jawab atas pekerjaan”. Artinya karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan rincian 35 atau 57,3% menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 14 atau 23% menjawab sering, responden sebanyak 11 atau 18,1% menjawab pernah, dan responden sebanyak 1 atau 1,6% menjawab tidak pernah mengenai pernyataan “Hasil kerja yang dihasilkan sudah maksimal”. Artinya bahwa hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih belum maksimal. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih memotivasi karyawannya lagi agar dapat bekerja dengan lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4.3.3. Hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan. Peneliti melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan SPSS 23 sebagai berikut:

##### 1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 49  
Analisis Korelasi Rank Spearman

		Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.848**
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	61	61
	Correlation Coefficient	.848**	1.000
	Produktivitas Kerja Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui korelasi antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja memiliki nilai 0,848.

Tabel 50  
Nilai Interval Koefisien

Interval koefisien	Presentase	Tingkat hubungan
0,00-0,199		Sangat Rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1,000	0,848	Sangat Kuat

Kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,80-1,000 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat.

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- $H_0 : \rho \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.
- $H_a : \rho > 0$ , yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Produktivitas Kerja.

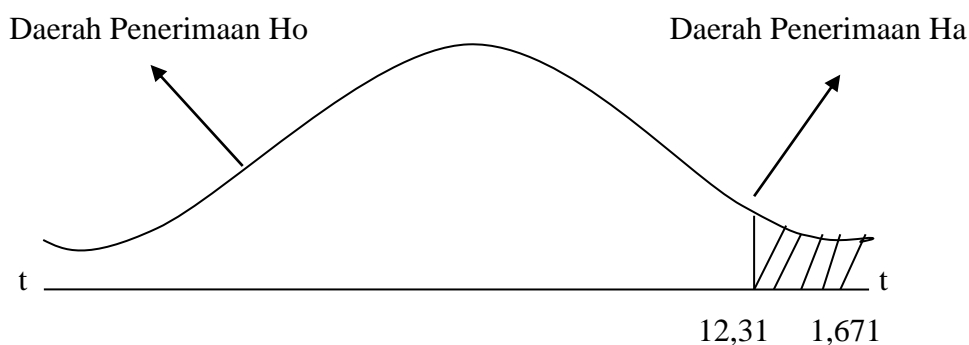
Untuk mencari berapa nilai t hitung maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{0,848 \sqrt{61-2}}{\sqrt{1-0,848^2}} = \frac{6,513}{0,529} = 12,31$$

- Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari t tabel menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $61-2 = 59$ , maka diperoleh t tabelnya 1,671.

- Kurva



Gambar 9  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kolerasi

e) Hasil Uji Kurva

Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12,31 > 1,671$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r$  sebesar 0,848 artinya bahwa hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat, yang dapat diartikan jika program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terus membaik maka produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat hubungan positif antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk, dapat diterima dan terbukti. Dengan demikian hal ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk adalah sebagai berikut:

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (keadaan tempat dan lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai) diperoleh rata-rata sebesar 75,4% yang dapat diartikan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk relatif setuju/sering/positif.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai produktivitas kerja (tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan) diperoleh rata-rata sebesar 71,6% yang dapat diartikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk relatif setuju/sering/positif.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r$  sebesar 0,848 artinya bahwa hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil uji hipotesis korelasi  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12,31 >$   $1,671$ ) artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk.

#### 5.2. Saran

Dari hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Sariguna Primatirta Tbk yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Sariguna Primatirta Tbk untuk indikator pemakaian peralatan kerja sudah cukup baik, maka dari itu harus dipertahankan agar tidak ada lagi kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang menimpa karyawan. Sedangkan untuk indikator kondisi fisik dan mental

pegawai perusahaan belum memperhatikan, maka dari itu harus lebih diperbaiki lagi dengan cara tidak menekan beban kerja yang terlalu berat kepada karyawan, untuk pernyataan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas harus lebih diperbaiki lagi dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, memfasilitasi karyawan untuk memeriksa kesehatan disetiap bulannya, dan mengadakan *family gathering* ke tempat wisata agar karyawan tidak jenuh. Kemudian untuk pernyataan perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik juga harus lebih diperbaiki lagi dengan cara memberikan susu dan telur rebus atau roti setiap paginya kepada karyawan.

2. Berdasarkan hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk, untuk indikator tingkat kesalahan sudah cukup baik, maka dari itu harus dipertahankan agar tidak ada lagi tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan untuk indikator tingkat perolehan hasil masih belum maksimal, maka dari itu harus diperbaiki lagi dengan cara perusahaan memantau karyawan dalam beberapa kesempatan untuk menekan indisipliner yang dapat menghambat dalam mencapai target produksi, untuk pernyataan hasil kerja yang dihasilkan sudah maksimal harus lebih diperbaiki dengan cara perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan disetiap bulannya dan memotivasi karyawan dengan cara memberikan penghargaan berupa materi agar karyawan dapat terus meningkatkan hasil kerjanya yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemudian untuk pernyataan tidak bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan juga masih harus diperbaiki dengan cara kepala bagian produksi harus lebih mengawasi karyawan yang bekerja agar tidak bermalas-malasan dan memberikan sanksi jika karyawan malas dalam melakukan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk, disarankan agar perusahaan dapat terus meningkatkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan memberikan pelatihan K3 hal ini bertujuan agar dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam bekerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. S dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amstrong, M. (2009). *A Hand Of Human Resource Management Practive*. 10th Edition. Kogan Page Limited.
- Anogara, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, I. K, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Dessler, G. Edition Twelfth. (2011). *Human Resources Management*. Pearson New Jersey.
- Darsono dan Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Flippo, E. B (2012). *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 2 Terjemah Moh Masud*. Jakarta : Erlangga.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Laksamana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Konradus, D. (2012). *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Bangka Adinatha Mulia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R. W. (2008). *Majemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Human Resource Management Eleven Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rachmawati, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ridley, J. (2008). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar)*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, V dan Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan dan Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI
- Soehatman, R. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta,CV.
- Suma'mur. (2014). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Toko Gunung Agung
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Suparno, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Timpe, A. D. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

**Jurnal :**

- Darmawan, A. (2017). *Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giad Inti Lestari*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Lestari, T dan Trisyulianti, E. (2009). *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII Gunung Mas, Bogor*. Jurnal Institut Pertanian Bogor. Volume 1 No 1 2009. Hal 73.
- Riantiwi, A. (2012). *Hubungan Pelaksanaan Program K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Surveyor Indonesia*. FISIP Universitas Indonesia.
- Riduan, M dan Ruzikna. (2015). *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Volume 2 no 2 Oktober 2015. Hal 2511.
- Sukmawanti, D. (2017). *Hubungan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cidas Supra Metalindo*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinar Sukma Putri

Alamat : Kp. Rawa Ma'mur, RT004/002, Desa Singajaya,  
Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor.

Tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 13 Juni 1997

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Singajaya 04
- SMP : SMP PGRI 285 Jonggol
- SMA : SMA PGRI 27 Jonggol
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 24 Mei 2019

Peneliti,

(Dinar Sukma Putri)

# LAMPIRAN



**PT. SARIGUNA PRIMATIRTA TBK**

Jl. Mayor Oking No. 92B, Citeureup, Karang Asem Barat, Bogor, Jawa Barat.  
Telepon/Fax : (021) 879-40116 / (021) 879-41805

**SURAT KETERANGAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yuli Kristiatmoko  
Jabatan : General Manager  
Kantor/instansi : PT. Sariguna Primatirta Tbk

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dinar Sukma Putri  
Npm : 021115042  
Universitas : Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi

Yang bersangkutan telah melakukan observasi (penelitian dan pengumpulan data) di PT. Sariguna Primatirta Tbk. Pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penulisan tugas akhir/skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 3 Maret 2019



Yuli Kristiatmoko

General Manager



**PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk**

Jl. Raya A. Yani No. 43 (Kompleks Central Square Blok C.1) Gedangan - Sidoarjo 61254 East Java - Indonesia P. +6231 854 4400 F. +6231 854 4574 www.tanobel.com

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SARIGUNA PRIMATIRTA TBK**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Sariguna Primatirta Tbk

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya selaku mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk”.

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang sedang dilakukan, saya sangat mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan di bawah ini. Hal ini semata-mata hanya kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Dinar Sukma Putri

## KUESIONER PENELITIAN

### VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan terhadap semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik jasmani maupun rohani bagi para tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i yang paling sesuai. Skala dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

#### B. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

Jenis Kelamin : A. Laki-laki                      B. Perempuan

Umur                      : A. < 20 tahun                      B. 21-30 tahun                      C. > 31 tahun

Pendidikan                      : A. SMP/MTS                      B. SMA/SMK                      C. D3

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keadaan tempat dan lingkungan kerja</b>						
1	Perusahaan memperhatikan penempatan dan penyimpanan barang-barang yang menunjang produktivitas					
2	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat menunjang produktivitas					
3	Perusahaan menyediakan toilet dan air bersih untuk menunjang produktivitas					
<b>Pengaturan udara</b>						



4	Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan di dalam perusahaan					
5	Terdapat kondisi udara yang tidak sehat di tempat kerja yang tidak menunjang pekerjaan					
6	Pengaturan suhu udara di ruang kerja sudah memadai					
<b>Pengaturan penerangan</b>						
7	Pencahayaan di ruang kerja menunjang produktivitas					
8	Pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan prosedur					
9	Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan					
<b>Pemakaian peralatan kerja</b>						
10	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti helm, masker, sepatu <i>safety</i> , dll					
11	Perusahaan memberikan petunjuk dalam menggunakan peralatan kerja					
12	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
<b>Kondisi fisik dan mental pegawai</b>						
13	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama dalam tempat kerja					
14	Perusahaan memperhatikan asupan gizi karyawan dari makanan yang disediakan untuk menjaga kondisi fisik					
15	Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawan					

## KUESIONER PENELITIAN

### VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sl	Sr	K	P	TP
<b>Tingkat perolehan hasil</b>						
1	Saya mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Hasil kerja yang saya hasilkan sudah maksimal					
3	Saya mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan					
<b>Kualitas yang dihasilkan</b>						
4	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan					
5	Saya mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai standar					
6	Saya mampu bekerjasama dalam tim kerja					
7	Saya mampu mengurangi barang <i>reject</i>					
<b>Tingkat kesalahan</b>						
8	Dalam pelaksanaan pekerjaan diketahui bahwa tingkat kesalahan yang terjadi sangat rendah					
9	Saya berusaha mengurangi tingkat kesalahan					
10	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan					
11	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
<b>Waktu yang dibutuhkan</b>						
12	Saya dapat memaksimalkan waktu dalam proses produksi					
13	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan					
14	Saya tidak bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan					
15	Saya tidak melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan					





No	Jawaban Kuesioner															Total
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	57
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
6	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	56
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	54
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
10	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	54
13	3	1	2	3	3	1	2	2	1	5	4	4	5	2	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
15	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	62
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	59
17	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50
18	3	1	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	5	47
19	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	56
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	60
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	54
22	2	2	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	4	3	4	55
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	54
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	57
26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	51
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	53
30	3	1	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	5	47
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	60
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	57
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	60
38	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	55
39	3	1	4	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	5	49
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	3	4	59
44	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	56
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	61
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	58
48	5	2	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	60
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	54
51	3	1	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	1	5	45
52	4	1	4	5	4	5	2	3	3	4	3	5	5	3	4	55
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	61
54	2	2	3	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	53
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	61
57	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	60
58	3	1	4	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	3	47
59	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	58
61	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	54

