



**HUBUNGAN PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA BAGIAN PRODUKSI PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Zuhrul Anam

021115325

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2019**

## ABSTRAK

Zuhrul Anam, NPM 021115325. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Kenlle Indonesia”. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Radjab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Yetty Husnul Hayati Tahun 2019.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan menjalankan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada para karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini dikarenakan kegiatan dalam proses produksi maupun aktivitasnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. kenlee indonesia, untuk mengetahui dan mendeskripsikan produktifitas kerja karyawan di PT. kenlee indonesia, dan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dengan produktifitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. kenlee indonesia. Dengan jenis penelitian Verifikatif Eksplanatory Survei. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis korelasi dan hubungan fungsional dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh  $r = 0,707$ , yang artinya hubungan antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlle Indonesia memiliki hubungan yang Kuat. Hasil analisis koefisien determinasi  $KD = 49,98\%$ , yang artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan kontribusi sebesar 49,98% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, sedangkan sisanya 50,02% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). untuk uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,2439 > 1,6595$ ), artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlle Indonesia. Dan untuk hubungan fungsional diperoleh bahwa fungsi penduga antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah  $\hat{Y} = 17,743 + 0,831X$ . fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar 0,831 satuan.

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

**HUBUNGAN PELAKSANAAN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA BAGIAN PRODUKSI  
PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

(Tulus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN PELAKSIAN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA BAGIAN PRODUKSI  
PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Kamis Tanggal : 25/ 04/ 2019

Zuhri Anam  
021115325

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Dr. Hafi Maharam, SE., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Yetty Husnul Hayati, 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 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 kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya. Tidak lupa shalawat serta salam penulis curah limpahkan kepada nabi besar Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini merupakan syarat dalam menyelesaikan studi dan tentunya dengan harapan dapat lulus di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Kenle Indonesia”**. Maka dengan itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala petunjuk, bimbingan dan bantuannya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, S.Pd., M.Pd selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Hendro Sasongko, Ak, MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA selaku wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Hj. Dra. Sri Hartini, MM selaku wakil Dekan Bagian Administrasi Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Ferdisar Adrian, SE., MM selaku wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Dr. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing utama skripsi yang telah memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
8. Yetty Husnul Hayati, SE. MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik, saran, bimbingan serta dukungan kepada penulis.
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
10. Staff Tata Usaha yang memberikan kemudahan dalam administrasi perkuliahan.
11. Orang Tua, keluarga, saudara-saudara, kekasih (Mella Sari) serta orang-orang terpenting lainnya yang selalu memberikan doa, dana, motivasi serta bantuan lainnya selama penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
12. Pihak PT. Kenle Indonesia khususnya kepada bapak Fatullah selaku Manajer Personalia & Umum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
13. Seluruh rekan-rekan seperjuangan kelas H-Manajamen 2015 dan Orang Pinggiran Squad yang selalu memberikan bantuan serta dukungannya.

14. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi perkembangan positif bagi penulis.

Bogor, 25 April 2019

Zuhrul Anam

## 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> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	12
1.2.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Maksud Dan Tujuan .....	13
1.3.1 Maksud Penelitian .....	13
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Kegunaan Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	17
2.2.2 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	19
2.2.3 Penyebab Terjadinya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	20
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	22



2.2.5 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	24
2.2.6 Manfaat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	24
2.3 Produktivitas Kerja .....	25
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	25
2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja .....	26
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	27
2.3.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	28
2.3.5 Tindakan-Tindakan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja ..	29
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	32
2.4.3 Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	36
3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian .....	36
3.2.1 Objek Penelitian .....	36
3.2.2 Unit Analisis Penelitian .....	36
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	36
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	37
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	37
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	37
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	38
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	40
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.7 Uji kualitas Data .....	41
3.7.1 Uji Validitas .....	41
3.7.2 Uji Realibilitas .....	45
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	48
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	48
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	49
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	49
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	50
3.8.5 Menentukan Hipotesis Statistik .....	50
3.8.6 Hubungan fungsional variabel X dan Y .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Kenlle Indonesia .....	52
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Kenlle Indonesia .....	52
4.1.2 Aktivitas Perusahaan .....	53

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	54
4.1.4 Profil Responden .....	57
4.2 Analisis Data .....	60
4.2.1 Pelaksanaan (K3) Pada PT. Kenlle Indonesia .....	60
4.2.2 Produktivitas Pada PT. Kenlle Indonesia .....	84
4.2.3 Hubungan Pelaksanaan (K3) dengan Produktivitas .....	109
4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi .....	110
4.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	111
4.2.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	111
4.2.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik .....	112
4.2.3.5 Hubungan Fungsional .....	113
4.3 Pembahasan .....	113
4.3.1 Pelaksanaan (K3) Pada PT. Kenlle Indonesia .....	113
4.3.2 Produktivitas Pada PT. Kenlle Indonesia .....	115
4.3.3 Hubungan Pelaksanaan (K3) dengan Produktivitas .....	116
4.3.4 Perbandingan Teori Dengan Penelitian Sebelumnya .....	117
4.3.5 Interpretasi Hasil Penelitian .....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>120</b>
5.1 Kesimpulan .....	120
5.2 Saran .....	121

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Tabel Data Jumlah Karyawan Produksi PT. Kenlee Indonesia .....	3
Tabel 1.2	Tabel Data Produksi PT. Kenlee Indonesia .....	4
Tabel 1.3	Tabel Data Kecelakaan Kerja PT. Kenlee Indonesia .....	7
Tabel 1.4	Tabel Standar Angka Kecelakaan Kerja PT. Kenlee Indonesia.....	9
Tabel 1.5	Tabel Data Kesehatan Kerja PT. Kenlee Indonesia .....	10
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Sebelumnya .....	30
Tabel 3.1	Tabel Operasionalisasi Variabel .....	38
Tabel 3.2	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X .....	42
Tabel 3.3	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	44
Tabel 3.4	Tabel Kriteria Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 3.5	Tabel Case Processing Summary Variabel X .....	46
Tabel 3.6	Tabel Reliability Statistics Variabel X.....	47
Tabel 3.7	Tabel Case Processing Summary Variabel Y .....	47
Tabel 3.8	Tabel Reliability Statistics Variabel Y .....	47
Tabel 3.9	Tabel Keterangan Skala Likert.....	48
Tabel 3.10	Tabel Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1	Tabel Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi Tahun 2017.....	54
Tabel 4.2	Tabel Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3	Tabel Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.4	Tabel Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.5	Tabel Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.6	Tabel Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Aman .....	61
Tabel 4.7	Tabel Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Sehat.....	62
Tabel 4.8	Tabel Penempatan Benda Dan Barang Sesuai Prosedur .....	63

Tabel 4.9 Tabel Perusahaan Memiliki Fasilitas Keamanan Yang Lengkap .....	64
Tabel 4.10 Tabel Perusahaan Memiliki Rambu K3 di Tempat Kerja.....	65
Tabel 4.11 Tabel Suhu Udara di Lingkungan Perusahaan Menunjang Pekerjaan ..	66
Tabel 4.12 Tabel Ventilasi Udara Diruang Kerja Baik Menunjang Pekerjaan.....	67
Tabel 4.13 Tabel Pergantian Udara Menunjang Pekerjaan.....	68
Tabel 4.14 Tabel Perusahaan Memiliki Penerangan Darurat.....	69
Tabel 4.15 Tabel Perusahaan Memiliki Pencahayaan di Ruang kerja .....	70
Tabel 4.16 Tabel Perusahaan Memiliki Pengaturan Penerangan di Ruang Kerja ..	71
Tabel 4.17 Tabel Perusahaan Memiliki Pencahayaan Sesuai Prosedur .....	72
Tabel 4.18 Tabel Perusahaan Memiliki Peralatan Kerja Dalam kondisi Baik.....	73
Tabel 4.19 Tabel Perusahaan Memiliki Tanda Khusus Peralatan Berbahaya .....	74
Tabel 4.20 Tabel Perusahaan Memiliki Peralatan Kesehatan Yang Lengkap .....	75
Tabel 4.21 Tabel Perusahaan Memiliki Petunjuk Kerja .....	76
Tabel 4.22 Tabel Perusahaan Memiliki Pengaman Peralatan Kerja .....	77
Tabel 4.23 Tabel Kondisi Fisik Dan Mental Pegawai Dalam Keadaan Baik .....	78
Tabel 4.24 Tabel Perusahaan Menyediakan Obat-Obatan P3K.....	79
Tabel 4.25 Tabel Bagi Karyawan Yang Sakit Akan Dirujuk Kerumah Sakit .....	80
Tabel 4.26 Tabel Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan Untuk Pegawai ...	81
Tabel 4.27 Tabel Rekapitulasi Nilai K3 Pada PT. Kenlle Indonesia .....	82
Tabel 4.28 Tabel Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	83
Tabel 4.29 Tabel Kehadiran Karyawan Sesuai Jam dan Hari Kerja.....	85
Tabel 4.30 Tabel Karyawan Datang dan Pulang Sesuai Jam Kerja.....	86
Tabel 4.31 Tabel Karyawan Meminta Ijin Apabila Tidak Hadir Kerja .....	87
Tabel 4.32 Tabel Karyawan Menerima Sanksi Apabila Melanggar Aturan.....	88
Tabel 4.33 Tabel Karyawan Mematuhi Aturan dan Norma Perusahaan .....	89
Tabel 4.34 Tabel Karyawan Berusaha Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan.....	90

Tabel 4.35	Tabel Karyawan Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Sesuai Target.....	91
Tabel 4.36	Tabel Karyawan Bekerja Dengan Giat Untuk Mencapai Target .....	92
Tabel 4.37	Tabel Karyawan Bekerja Dengan Mutu Hasil Yang Efektif&Efisien ..	93
Tabel 4.38	Tabel Efisiensi Kerja Karyawan Meningkatkan Produktivitas .....	94
Tabel 4.39	Tabel Karyawan Meningkatkan Kualitas Produk .....	95
Tabel 4.40	Tabel Kualitas Produk Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Standar.....	96
Tabel 4.41	Tabel Perusahaan Melakukan Peninjauan Kembali Terhadap Produk .	97
Tabel 4.42	Tabel Karyawan Menguasai Keterampilan Yang Baik.....	98
Tabel 4.43	Tabel Karyawan Berusaha Mengurangi Tingkat Kesalahan.....	99
Tabel 4.44	Tabel Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat .....	100
Tabel 4.45	Tabel Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya.....	101
Tabel 4.46	Tabel Karyawan Berusaha Memperbaiki Kesalahan .....	102
Tabel 4.47	Tabel Karyawan Tidak Menunda Pekerjaannya .....	103
Tabel 4.48	Tabel Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja .....	104
Tabel 4.49	Tabel Karyawan Mampu Menyelesaikan Target Perusahaan.....	105
Tabel 4.50	Tabel Karyawan Berusaha Menjaga Ketepatan Waktu Bekerja .....	106
Tabel 4.51	Tabel Rekapitulasi Nilai Produktivitas Kerja Karyawan .....	107
Tabel 4.52	Tabel Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	108
Tabel 4.53	Tabel Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	110
Tabel 4.54	Tabel Nilai Interval Koefisien.....	110
Tabel 4.55	Tabel Hubungan Fungsional Variabel X dan Y .....	113

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Gambar Garfik Produksi PT. Kenlee Indonesia.....	4
Gambar 1.2	Gambar Garfik Kecelakaan Kerja PT. Kenlee Indonesia .....	7
Gambar 1.3	Gambar Garfik Kesehatan Kerja PT. Kenlee Indonesia .....	9
Gambar 2.1	Gambar Diagram Teori Domino .....	21
Gambar 2.2	Gambar Konstelasi Penelitian .....	34
Gambar 3.1	Gambar Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	51
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi Karyawan Produksi PT. Kenlle.....	55
Gambar 4.2	Gambar Data Karyawan Produksi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4.3	Gambar Data Karyawan Produksi Berdasarkan Usia .....	58
Gambar 4.4	Gambar Data Karyawan Produksi Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Gambar 4.5	Gambar Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	84
Gambar 4.6	Gambar Histogram Produktivitas Kerja Karyawan .....	109
Gambar 4.7	Gambar Hasil Kurva Hipotesis Korelasi Staristik .....	112

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 : Surat Keterangan Riset Di PT. Kenlle Indonesia

Lampiran 3 : Kuesioner Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Lampiran 4 : Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 5 : Kodingan Hasil Kuesioner Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Lampiran 6 : Kodingan Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 7 : Hasil Output Spss Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Lampiran 8 : Hasil Output Spss Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 9 : Hasil Output Spss Uji Realibilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Lampiran 10 : Hasil Output Spss Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 11 : Contoh Produk PT. Kenlle Indonesia

Lampiran 12 : Artikel Angka Kecelakaan Kerja Republik Indonesia Tahun 2017





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, di mana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam berbagai bidang yang dibutuhkan. Kekuatan yang ada dalam perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan menjalankan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada para karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini dikarenakan kegiatan dalam proses produksi maupun aktivitasnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya akan tetapi jauh dari itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai dampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerja.

Oleh sebab itu, isu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus di penuhi oleh sebuah sistem pekerjaan. Dengan kata lain, pada saat ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan semata sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap pekerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan.

Di Indonesia masalah keselamatan dan kesehatan kerja masih sering diabaikan salah satunya dalam sektor industri. Hal ini ditunjukkan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang sering terjadi di perusahaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Sebanyak 123 ribu kasus kecelakaan kerja tercatat sepanjang 2017. Menurut statistik Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat telah terjadi peningkatan kecelakaan kerja sekitar 20 persen dibandingkan 2016 secara nasional. Total kecelakaan kerja pada 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar lebih. Terlepas dari jumlah angkatan kerja yang mengalami peningkatan secara parallel sebagai salah satu penyebab kenaikan tren ini, semua pihak tetap perlu secara kritis mempertanyakan posisi implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalamnya. (<http://m.detik.com/finance/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kasus-di-2017>)

Begitu pentingnya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi setiap perusahaan, pemerintahan Indonesia membuat kebijakan Sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 86 dan 87 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Dan Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”.

Menurut Ukhisia (2013:96) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya. Menurut P. Siagian (2009:24) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Beberapa hal yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

PT. Kenlee Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garment, di mana produk yang dihasilkan berupa busana wanita yaitu gaun eropa, gaun pernikahan yang diproduksi sesuai dengan trend dan selera pasar dan 100% hasil produksinya diekspor, dimana pendistribusiannya atau pemasarannya sudah ditentukan dan di tangani oleh amerika. Negara tujuan produk ini adalah amerika, Canada, dan beberapa Negara di eropa. Bahan baku yang diperoleh PT. Kenlee Indonesia ini sendiri didatangkan langsung dari luar negeri (Import). Begitu juga untuk modelnya telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri sesuai dengan keadaan atau musim pada wilayah eksport tersebut. Kualitas selalu diperhatikan agar barang yang diekspor tidak mengecewakan konsumennya.

Dalam menunjang aktivitas produksinya PT. Kenlee Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak sehingga proses produksi pada PT. Kenlee Indonesia dapat tercapai dengan baik dan maksimal. PT. Kenlee Indonesia mampu menyerap sumber daya manusia di daerah setempat sehingga mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut. Pada bagian produksi karyawan yang dimiliki PT. Kenlee Indonesia sebanyak 145 orang. Berikut adalah data jumlah karyawan produksi pada PT. Kenlee Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Produksi Pada PT. Kenlee Indonesia

No	Bagian	Jumlah
1	Cutting	30 orang
2	Sewing	50 orang
3	Embroidery	35 orang
4	Beading	30 orang
Jumlah		145 orang

Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

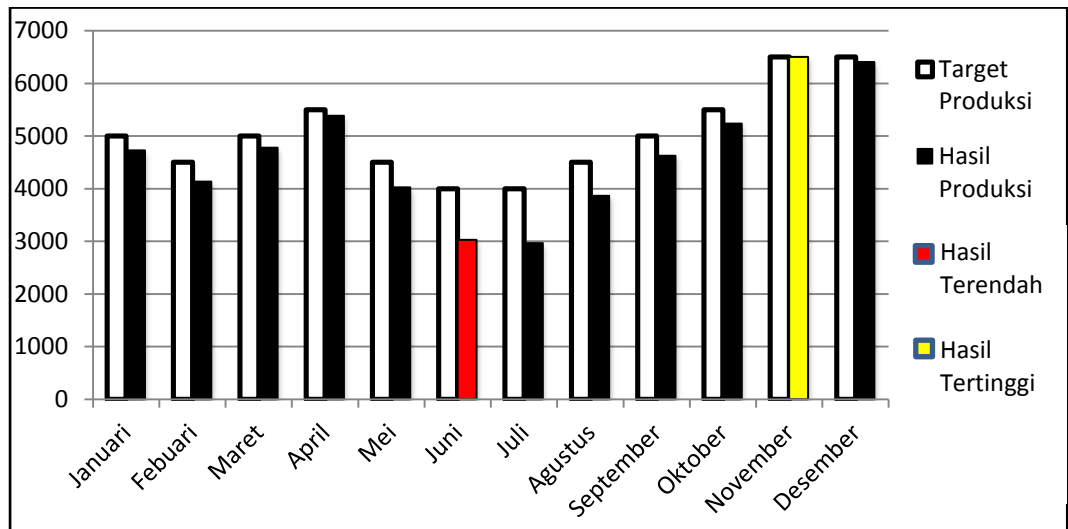
Berikut adalah data produktivitas kerja karyawan PT. Kenlee Indonesia Periode Januari sampai Desember 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Data Produksi Pada PT. Kenlee Indonesia  
Periode Januari – Desember 2017

No	Bulan	Standar Produksi (Pcs)	Target Produksi (Pcs)	Hasil Produksi (Pcs)	Pencapaian Target (%)
1	Januari	3000	5000	4725	94,50
2	Febuari	3000	4500	4132	91,82
3	Maret	3000	5000	4776	95,52
4	April	3000	5500	5382	97,85
5	Mei	3000	4500	4023	89,40
6	Juni	3000	4000	3026	75,65
7	Juli	3000	4000	2964	74,10
8	Agustus	3000	4500	3862	85,82
9	September	3000	5000	4623	92,46
10	Oktober	3000	5500	5234	95,16
11	November	3000	6500	6500	100
12	Desember	3000	6500	6382	98,18
Jumlah			60500	55629	1090,46
Rata-rata			5,042	4635	90,87

Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

Keterangan : ■ Hasil Terendah ■ Hasil Tertinggi



Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

Gambar 1.1  
Grafik Produksi Pada PT. Kenlee Indonesia  
Periode Januari-Desember 2017

Dari data produksi karyawan PT. Kenlee Indonesia selama satu tahun dapat dilihat bahwa produksi karyawan berfluktuasi, di mana terdapat beberapa bulan hasil produksi karyawan PT. Kenlee Indonesia ini mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan terdapat juga beberapa bulan produksi karyawan PT. Kenlee Indonesia yang belum mampu memenuhi target perusahaan. Pada bulan November hasil produksi sebanyak 6500 Pcs yang merupakan pencapaian produksi terbesar dan satu-satunya bulan yang mampu memenuhi target produksi di tahun 2017. Sedangkan pada bulan Juli hasil produksi sebanyak 2964 Pcs merupakan produksi terendah yang di capai oleh karyawan PT. Kenlee Indonesia. Pencapaian target produksi dalam satu tahun pada PT. Kenlee Indonesia sudah dapat dikatakan baik dengan nilai presentase sebesar 90,87% di mana angka tersebut sudah mendekati 100%.

Masalah yang sering timbul dalam proses produksi pada PT. Kenlee Indonesia ini adalah resiko kecelakaan kerja yang selalu menyebabkan terganggunya proses produksi dan menimbulkan kerugian yang berdampak pada perusahaan dan para karyawan. Potensi kecelakaan kerja pada PT. Kenlee Indonesia adalah luka dan cedera pada tangan, kaki, bagian tubuh dan kepala serta resiko-resiko lainnya yang sangat rawan bagi pekerja dalam proses produksi. Kecelakaan tersebut timbul dan terjadi karena PT. Kenlee Indonesia tidak memberikan peralatan kerja atau alat pelindung diri yang lengkap, layak dan dalam kondisi baik bagi seluruh karyawannya khususnya karyawan pada bagian produksi. Selain itu PT. Kenlee Indonesia memiliki keadaan tempat lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman, seperti halnya tidak terdapatnya rambu-rambu K3 yang lengkap di area perusahaan, tidak terdapatnya peralatan dan perlengkapan kesehatan yang lengkap dan memadai, terdapat benda-benda yang diletakkan tidak sesuai dengan prosedur yang dapat membahayakan bagi para karyawan, dan juga pihak perusahaan belum benar-benar secara tegas melaksanakan program K3 dengan baik dan dari karyawan yang belum memahami secara baik akan pentingnya melaksanakan program K3 dalam bekerja.

Selain itu pengaturan udara pada PT. Kenlee Indonesia masih belum dikategorikan baik. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri mengenai pengaturan udara masing-masing ruangan di sebuah industri harus memiliki standar suhu 18 – 30°C dengan kelembaban 65% - 95%, sedangkan suhu masing-masing ruangan yang ada di PT. Kenlee Indonesia yaitu mencapai 25 - 35°C khususnya pada ruangan bagian Sewing tingkat suhunya mencapai suhu 36°C. ini disebabkan karena pada bagian tersebut terdapat jumlah karyawan yang cukup banyak dengan luas ruangan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan yang ada dan juga kurangnya alat penata udara seperti air conditioner (AC) dan kipas angin pada ruangan tersebut.

PT. Kenlee Indonesia sebenarnya sudah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), diantaranya briefing dan berdoa sebelum seluruh kegiatan dilaksanakan yang di pimpin oleh masing-masing kepala bagian, terdapatnya alat P3K walaupun tidak begitu lengkap, pihak perusahaan selalu membawa karyawan yang mengalami gangguan kesehatan pada saat bekerja ke klinik/puskesmas terdekat, terdapat beberapa alat pemadam kebakaran yang diletakan hanya pada beberapa ruangan saja, terdapat iklan/banner di depan pintu masuk perusahaan yang menjelaskan bahwa bekerja harus selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan dengan status hanya karyawan tetap saja, dan pihak perusahaan tidak mengizinkan bagi seluruh karyawan untuk bisa masuk ke beberapa ruangan khusus dan mengoperasikan beberapa mesin-mesin tertentu tanpa ada izin atau instruksi langsung dari pihak perusahaan atau kepala bagian ruangan tersebut. Akan tetapi dari semua itu PT. Kenlee Indonesia belum memiliki divisi Health Safety and Environment (HSE) atau tenaga ahli yang secara mendalam mampu menguasai dan memahami akan pentingnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), bukan hanya memahami pentingnya K3 tetapi dengan adanya tenaga ahli tentang K3 tersebut mampu memberikan pemahaman dan edukasi kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Oleh sebab itu jika PT. Kenlee Indonesia tidak memiliki divisi Health Safety and Environment (HSE) maka Kecelakaan kerja pada PT. Kenlee Indonesia tidak dapat dipungkiri dan masih sering terjadi.

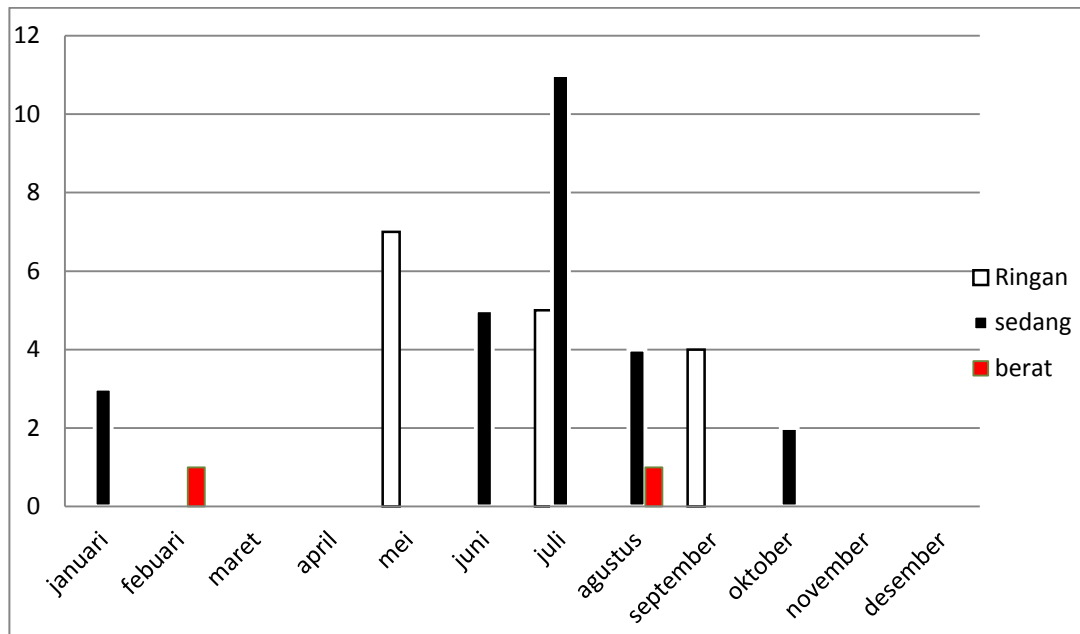
Dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan perlu mengadopsi peraturan dan standar baik internasional maupun nasional mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Peraturan atau standar internasional mengenai K3 yaitu OHSAS 18001. OHSAS 18001 adalah suatu standard internasional untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja/perusahaan. Banyak organisasi di berbagai negara telah mengadopsi OHSAS 18001 untuk mendorong penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan melaksanakan prosedur yang mengharuskan organisasi secara konsisten mengidentifikasi dan mengendalikan resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja serta memperbaiki kinerja dan citra perusahaan. Adapun standar nasional mengenai K3, yaitu peraturan pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan dan standar baik internasional maupun nasional tersebut menjadi bahan acuan dan pedoman bagi perusahaan khususnya PT. Kenlee Indonesia untuk bisa menerapkan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan pedoman dan peraturan yang sudah ada baik mengacu pada peraturan dan standar internasional ataupun mengacu pada peraturan dan standar nasional.

Adapun kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Kenlee Indonesia selama tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3  
Data Kecelakaan Kerja  
Pada PT. Kenlee Indonesia  
Periode Januari-Desember 2017

No	Tanggal	Divisi	Tubuh Yang Terluka	Jenis Kecelakaan		
				Ringan	Sedang	Berat
1	09/01/2017	Sewing	Ibu jari tertusuk jarum		3 orang	
2	22/02/2017	Cutting	Telunjuk tangan terpotong mesin			1 orang
3	03/05/2017	Beading	Telapak tangan tertusuk jarum	5 orang		
4	17/05/2017	Cutting	Tangan terkena gunting	2 orang		
5	01/06/2017	Embroidery	Pelipis kepala sobek tertimpa tumpukan barang di rak		1 orang	
6	09/06/2017	Sewing	Ibu jari tertusuk jarum		3 orang	
7	14/06/2017	Gudang	Kaki tertimpa spart part mesin		1 orang	
8	10/07/2017	Sewing	Ibu jari tertusuk jarum		3 orang	
9	13/07/2017	Beading	Telapak tangan tertusuk jarum	5 orang		
10	20/07/2017	Sewing	Tangan tersengat aliran arus pendek listrik		3 orang	
11	31/07/2017	Sewing	Ibu jari tertusuk jarum		5 orang	
12	14/08/2017	Gudang	Patah tulang lutut kiri akibat terjatuh dari lantai 2			1 orang
13	18/08/2017	Embroidery	Telapak tangan tertimpa mesin gosokan panas		4 orang	
14	08/09/2017	Cutting	Kaki tertimpa besi mesin potong	4 orang		
15	14/10/2017	Beading	Tangan kanan terjepit mesin press		2 orang	
Jumlah				16 orang	25 orang	2 orang

Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018



Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

Gambar 1.2

### Grafik Kecelakaan Kerja

Pada PT. Kenlee Indonesia

Periode Januari-Desember 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja di PT. Kenlee Indonesia masih dikatakan cukup tinggi, dimana dalam satu tahun/periode terdapat 43 kasus kecelakaan yang dialami setiap karyawan dalam bekerja dari luka ringan sebanyak 16 orang, luka sedang 25 orang, dan luka berat sebanyak 2 orang. Walaupun tidak ada yang merenggut korban jiwa dalam kecelakaan kerja pada tahun 2017 akan tetapi jumlah kecelakaan kerja pada PT. Kenlee Indonesia di tahun 2017 masih dikategorikan cukup tinggi. Tentu saja ini menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk terus menurunkan angka kecelakaan kerja pada periode berikutnya. Adapun indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), di mana indikator tersebut harus menjadi perhatian dan prioritas utama perusahaan dalam menerapkan program K3 dan mempekerjakan para karyawannya, yaitu : pemakaian peralatan kerja, keadaan tempat lingkungan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai, pengaturan udara dan pengaturan penerangan.



Dalam kasus kecelakaan kerja pada PT. Kenlee Indonesia tersebut yang sering mengalami kecelakaan yaitu pada bagian Sewing/penjahitan di mana luka yang di derita pada bagian sekitar tangan yang sering tertusuk jarum dan mengakibatkan bagian jari tangan luka, robek dan bahkan bisa iritasi jika tidak ditangani secara khusus. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan alat pelindung diri khusus pada bagian Sewing yaitu memberikan sarung tangan yang aman pada saat proses penjahitan sehingga kecelakaan yang sebelumnya terjadi dapat dihindari.

Berdasarkan standar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2007 mengenai standar kecelakaan kerja di bidang industri tekstil, pakaian jadi dan kulit yaitu *zero accidents* atau kecelakaan nihil. Artinya bahwa pemerintah memberikan standar kepada seluruh perusahaan tekstil untuk tidak sama sekali terjadi kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan industri tekstil merupakan industri yang memiliki angka kecelakaan kerja yang tinggi dan menimbulkan kerugian yang besar dibandingkan industri lainnya. Sedangkan standar angka kecelakaan menurut perusahaan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4

## Data Standar Angka Kecelakaan Kerja PT. Kenlle Indonesia

No	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
1.	Ringan	1-4	Rendah
		5-9	Sedang
		>10	Tinggi
2.	Sedang	1-3	Rendah
		4-7	Sedang
		>8	Tinggi
3.	Berat	>2	Tinggi

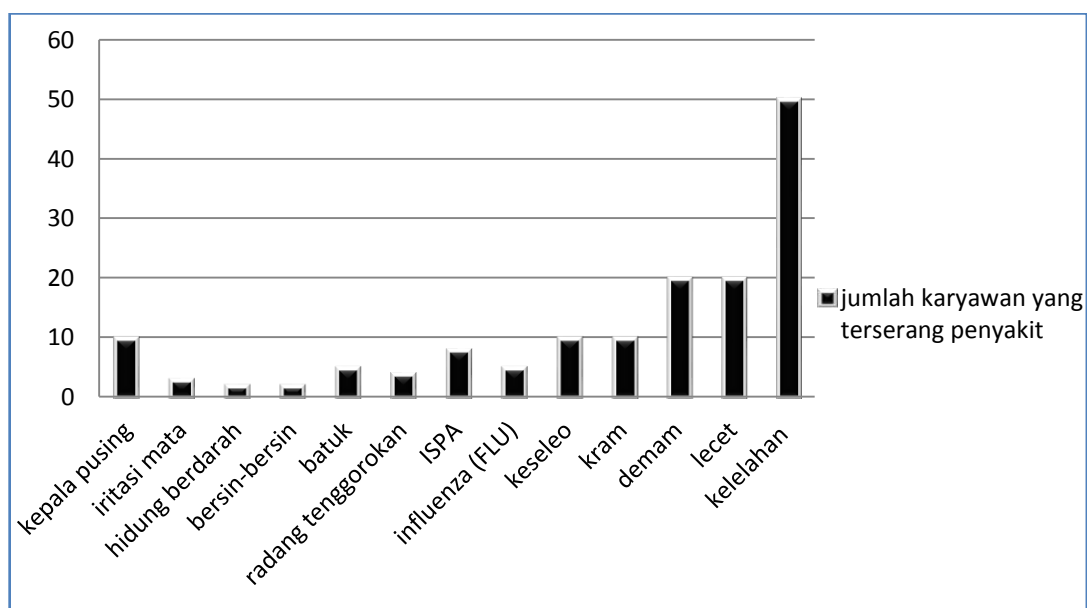
Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019

Selain kecelakaan kerja yang sering di alami oleh para karyawan PT. Kenlle Indonesia pada saat bekerja, gangguan kesehatan sering di alami oleh para karyawan PT. Kenlle Indonesia. Gangguan kesehatan ini menyerang para karyawan disebabkan oleh banyak faktor salah satu nya adalah lingkungan kerja perusahaan yang tidak bersih, pengaturan udara yang tidak baik, pengaturan pencahayaan yang tidak ideal dan juga dari kondisi karyawan yang tidak bekerja dalam kondisi fisik yang baik. Adapun gangguan kesehatan yang terjadi pada PT. Kenlee Indonesia selama tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5  
Data Kesehatan Kerja PT. Kenlee Indonesia  
Periode Januari – Desember 2017

Bagian Tubuh Yang Terganggu	Gejala	Jumlah Karyawan yang Terserang Penyakit Pada Saat Bekerja
Kepala	Kepala Pusing	10 Orang
Mata	Iritasi Mata	3 Orang
Hidung	Hidung Berdarah	2 Orang
	Bersin-Bersin	2 Orang
Tenggorokan	Batuk	5 Orang
	Radang Tenggorokan	4 Orang
Pernafasan	ISPA	8 Orang
	Influenza (FLU)	5 Orang
Otot	Keseleo	10 Orang
	Kram	10 Orang
Tubuh	Demam	20 Orang
	Lecet	20 Orang
	Kelelahan	50 Orang
Jumlah		149 orang

Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018



Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

### Gambar 1.3

#### Grafik Kesehatan Kerja

Pada PT. Kenlee Indonesia Periode Januari – Desember 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa gangguan kesehatan yang terjadi pada PT. Kenlee Indonesia masih dikatakan sangat tinggi, di mana dalam satu tahun terjadi 149 gangguan kesehatan yang diantaranya menyerang kepala, mata, hidung, tenggorokan, pernafasan, otot, dan tubuh. Gangguan kesehatan yang sering terjadi dan di derita oleh para karyawan PT. Kenlee Indonesia ini yaitu kelelahan sebanyak 50 orang. faktor kelelahan tersebut terjadi karena karyawan bekerja dengan kondisi badan yang tidak sehat dan juga dari perusahaan yang menuntut karyawan bekerja secara maksimal tanpa memperhatikan jadwal istirahat karyawan tersebut. Selain itu keadaan udara di PT. Kenlee Indonesia bisa dikatakan tidak sehat seperti halnya suhu udara yang tidak baik dan ventilasi udara di beberapa ruangan produksi yang sangat buruk ini tentunya menyebabkan berbagai macam gangguan kesehatan menyerang karyawan produksi PT. Kenlee Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang sering mengalami gangguan kesehatan kerja ini sangat tinggi, maka tentunya akan mengganggu aktifitas produksi perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menerapkan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Memperhatikan hal tersebut, maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi penting untuk di kaji, karena faktor tersebut dapat sangat berhubungan dengan produktivitas perusahaan dalam tujuan mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada **“Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Proses produksi pada PT. Kenlee Indonesia memiliki kecelakaan kerja yang cukup tinggi
2. Walaupun PT. Kenlee Indonesia telah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetapi masih banyak terjadi kecelakaan kerja pada proses produksi
3. Walaupun PT. Kenlee Indonesia telah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetapi masih banyak terjadi gangguan kesehatan kerja yang menyerang para karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan yang di lihat dari kegiatan produksi PT. Kenlee Indonesia cenderung berfluktuatif
5. Pencapaian hasil produksi dalam beberapa bulan yang masih belum memenuhi target perusahaan dan terdapat satu bulan yaitu pada bulan juli yang tidak memenuhi standar produksi perusahaan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, adapun perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Kenlee Indonesia?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia?
3. Bagaimana hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk memperoleh data atau informasi mengenai permasalahan yang sedang di teliti, mengetahui bagaimana cara PT. Kenlee Indonesia melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Kenlee Indonesia
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti dibawah ini :

1. Kegunaan teoritis
  - a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan serta diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang di dapat di bangku kuliah dengan realita yang ada di dalam perusahaan.
  - b. Bagi pembaca, diharapkan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan terutama dalam menetapkan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. Bagi akademik, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditinjau dari produktivitas kerja serta sebagai bahan masukan bagi PT. Kenlee Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang paling vital bagi sebuah organisasi. Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dengan pengertian yang berbeda-beda, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi, agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

Menurut Rachmawati (2008, 2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Menurut Al Fajar (2010, 2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia.

Menurut Dipang (2013, 1082) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Dessler (2011, 30) mengemukakan bahwa, *“human resource management is activity designed to provide for coordinate the human resource of organization.”*

Menurut Nurjaman (2014, 27) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan segala aktivitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya pegawai dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh Individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Wirawan (2015, 59)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan yang haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan manajemen SDM meliputi: perencanaan dan analisis SDM, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan SDM, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan.

Aziz (2017, 246)

Menurut Sulistiyani (2018, 16) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan yang terkait dengan sebuah ilmu manajemen dan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dalam rangka mengelola dan mengatur suatu kegiatan yang ada dalam organisasi agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat dijalankan dan tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

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

Sesuai dengan pengertian sumber daya manusia yang telah diuraikan, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Menurut Wirawan (2015, 60) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia hampir sama dengan fungsi manajemen pada umumnya, yaitu :

#### **1. Fungsi manajerial**

##### **a. Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### **b. Pengorganisasian (*organizing*)**

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

c. Pengarahan (*directing*)

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

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

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

e. Pemeliharaan

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

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemutusan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang beragam yang dikategorikan ke dalam dua fungsi utama di mana dalam fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi keberlangsungan aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut mulai dari unsur organisasi dengan merencanakan hingga mengawasi kegiatan organisasi dan juga unsur operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup mulai dari masa pengadaan tenaga kerja hingga masa pemutusan hubungan kerja. Kegiatan inilah yang akan menentukan arah kemajuan bagi setiap organisasi.



### **2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Triyono (2012, 15) mengemukakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Secara umum sumber daya yang ada dalam organisasi antara lain adalah sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya lingkungan, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material. Apabila akan dikelompokkan secara sederhana, maka sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelompokkan dalam sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Dengan demikian, semua sumber daya seperti sumber daya modal, sumber daya mesin, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material sumber daya selain sumber daya manusia dapat dikelompokkan secara terpisah dengan sumber daya manusia, yaitu sumber daya bukan manusia.

Sumber daya akal, sumber daya perasaan, sumber daya keinginan, sumber daya kemampuan, sumber daya keterampilan, sumber daya pengetahuan, dorongan daya dan karya merupakan unsur-unsur yang dapat digali dan dikembangkan dari sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dengan demikian perlu memberikan perhatian penting terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Pada dasarnya keselamatan kerja dapat diartikan sebgai suatu keadaan di mana setiap pekerja merasa aman dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Di Indonesia masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih sering diabaikan salah satu nya dalam sektor industri. Hal ini ditunjukkan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang sering terjadi di perusahaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Sebanyak 123 ribu kasus kecelakaan kerja tercatat sepanjang 2017. menurut statistik Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat telah terjadi peningkatan kecelakaan kerja sekitar 20 persen dibandingkan 2016 secara nasional. Total kecelakaan kerja pada 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar lebih. (<http://m.detik.com/finance/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kasus-di-2017>)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Lestari (2009, 73)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang aman, selamat dan bebas dari gangguan secara fisik dan psikis dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja, dan lingkungan kerja.

M. Yani (2012, 157)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja, perlindungan tersebut mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Bangun (2012, 377)

Menurut Mondy (2010, 345) berpendapat bahwa : *“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”*.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya.

Ukhisia (2013, 96)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Nurjaman (2014, 291)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu ilmu antisipasi, pengajuan, evaluasi, dan pengendalian terhadap bahaya yang timbul ditempat kerja, yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja, dan berdampak pada masyarakat sekitar dan lingkungan.

Angelica (2015, 2511)

Menurut Elmi (2018, 138) mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi kesehatan dan keselamatan kerja tidak selalu berkaitan dengan masalah fisik pekerja, tetapi juga mental, psikologi dan emosional. Selain itu juga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk mendapatkan suasana bekerja yang aman, nyaman dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting dan mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali.

### **2.2.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sumarmur (2005, 7) menjelaskan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Alat pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan diruang kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, 118) indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah 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

Menurut Mangkunegara (2013, 162) indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental pegawai

### **2.2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Kesehatan Kerja**

Kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, tidak sehat atau gabungan dari keduanya. Di bawah ini terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang teridentifikasi :

#### **1. Kecerobohan personal**

Kecelakaan bergantung pada perilaku kerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan, atau karena nasib sial. Sampai seberapa jauh seorang pekerja menjadi penyebab kecelakaan dapat menjadi petunjuk kecenderungan pekerja untuk mengalami kecelakaan. Kecelakaan kerja yang bersumber dari kecerobohan personal telah mencapai angka sebesar 80% dari keseluruhan kecelakaan kerja yang terjadi di organisasi. Tindakan-tindakan personal yang kurang aman ini meliputi senda gurau yang berlebihan, tidak menggunakan alat pengaman, menggunakan alat yang tidak sesuai dan sering tidak mengindahkan prosedur kerja atau mengambil jalan pintas. Peristiwa tersebut terjadi sulit untuk diidentifikasi penyebabnya, tapi kemungkinan besar disebabkan oleh kelelahan kerja yang amat sangat, terlalu tergesa-gesa, kebosanan, stress, penglihatan yang kurang, suka melamun (*daydreaming*), kebencian dan ketidakmatangan emosional. Hampir semua karyawan berpikir kecelakaan selalu terjadi pada orang lain, sehingga muncul sikap yang mengarah kepada ketidakhati-hatian atau kurang respek terhadap apa yang dapat terjadi.

#### **2. Lingkungan fisik**

Kecelakaan kerja dapat terjadi disemua tipe lingkungan, misalnya dikantor, tempat parkir, dan pabrik.

### 3. Kecenderungan terjadinya kecelakaan

Penyebab ketiga yang sering menimbulkan kecelakaan kerja adalah adanya orang-orang tertentu yang cenderung mengalami kecelakaan kerja. Kondisi ini terjadi mungkin berasal dari sifat bawaan sejak lahir, atau karena keadaan tertentu (misalnya, seorang karyawan yang tidak dapat tidur sepanjang malam, karena mengurus anaknya yang sakit).

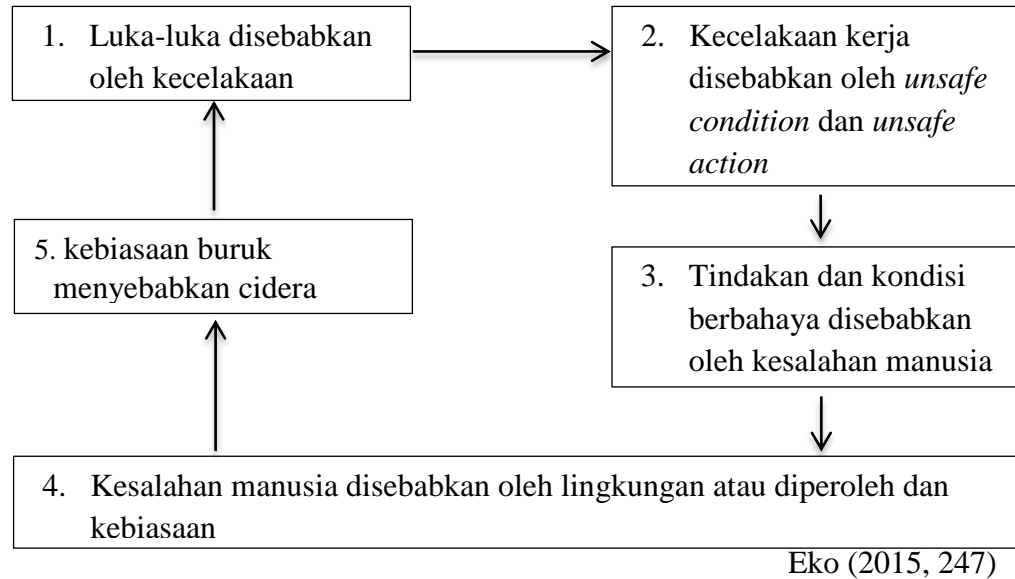
### 4. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah

Struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya kehidupan kerja berkualitas rendah, meliputi :

- Pekerja-pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman, identitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah.
- Minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan terlalu banyaknya komunikasi satu arah pada para pekerja.
- Sistem pengupahan yang tidak berdasarkan kinerja, atau berdasarkan kinerja yang tidak dapat diukur secara objektif, atau dibawah pengendalian pekerja.
- Supervisor, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang gagal mengungkapkan, kepada pekerja apa yang diharapkan dan faktor yang mempengaruhi pemberian imbalan.
- Kebijakan-kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diskriminatif dan bervaliditas rendah.
- Kondisi-kondisi pekerjaan yang mengakibatkan pekerja dapat diberhentikan semuanya.
- Budaya perusahaan yang tidak mendukung pemberdayaan karyawan dan keterlibatan dalam bekerja.

Al Fajar (2010, 206-208)

Salah satu teori tentang penyebab terjadinya kecelakaan kerja diuraikan oleh Thompkin (1982) yang disebut dengan teori Domino (*Domino Sequence Theory*) memberikan gambaran di dalam teori domino Henrich yang intinya adalah :



Gambar 2.1

Diagram Teori Domino (*Domino Sequence Theory*)

#### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

##### 1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kebersihan semua ruangan hendaknya tetap dalam jumlah cukup, bersih dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat diberihkan dengan mudah.

##### 2. Air minum dan kesehatan

Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan didekat dengan tempat kerja,

##### 3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

##### 4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa kenyamanan bagi para pegawai, karena mempengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan karena keadaan kerja yang tidak nyaman.

5. Tempat kerja, ruangan kerja dan tempat duduk  
Tempat kerja, ruangan kerja dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja yang nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan disekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk.
6. Pencegahan kecelakaan  
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan mengidentifikasi penyebabnya, apakah disebabkan oleh hal teknis atau oleh manusianya sendiri.
7. Pencegahan kebakaran  
Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pencegahan kebakaran.
8. Gizi  
Gizi makanan setiap pegawai harus selalu diperhatikan. Sebab hanya dengan gizi makanan 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 dihadapi.
9. Penerangan/cahaya, warna dan suara bising ditempat kerja  
Pemanfaatan penerangan dan warna ditempat kerja yang mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan ditempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah karena dapat mengakibatkan kerusakan bagi fisik para pegawai.

Untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu diperhatikan, diantaranya sebagai berikut :

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai  
Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang aman dan sesuai dengan jenis pekerjaan.
2. Perawatan peralatan kerja secara terus menerus  
Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan pada saatnya bekerja atau berada diruangan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat.
3. Kepatuhan karyawan  
Artinya setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan disekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan yang berlaku khususnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan.
4. Prosedur kerja  
Artinya karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

#### 5. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja

Artinya perusahaan harus membuat petunjuk kerja atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja sangat perlu guna mengingatkan karyawan terhadap apa yang boleh atau tidak untuk dikerjakan.

Hartatik (2014, 320-322)

### 2.2.5 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk kedalam suatu wadah *bygiene* perusahaan dan keselamatan dan kesehatan kerja terkadang terlupakan oleh para perusahaan. Padahal keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Menurut M. Yani (2012, 159-160) keselamatan dan kesehatan kerja memiliki beberapa tujuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan 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 kerja, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

Lebih jauh lagi sistem ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

### 2.2.6 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manfaat dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Menurut M. Yani (2012, 163) adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan karyawan
2. Memperhatikan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan
3. Mengurangi biaya
4. Membuat sistem manajemen yang efektif
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan



## 2.3 Produktivitas Kerja

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam suatu perusahaan tujuan awal adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Salah satu keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil.

Menurut Certo (2006, 30), mengemukakan bahwa : “ *productivity is the amount of result (output) on organization gets for a given amount of inputs. This productivity can refer to the amount of acceptable work employes do for each dollar they earn to the number acceptable product manufactured with a given amount of resource.*”

Menurut Sondang (2009, 24) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Klingner (2009: 163) menyatakan bahwa: “*Productivity is the quotient obtained by dividing by one of the factors of production. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material, etc*

Menurut Fred (2012: 237) menyatakan bahwa : “*Productivity is the ratio between output (results) with the input (feedback). If productivity rises only made possible by the increased efficiency (timematerial-energy) and sisitem work, production techniques and the improvement of the skills of its workforce*”

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan masukan (input) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Harimisa (2013, 2146)

Menurut Wirawan (2015, 447) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*) yang mengukur efektivitas dan efisiensi dari proses produksi.

Menurut alfatory (2016, 29) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*), dimana masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sulistya (2018, 293) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah kegiatan yang menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi yang tidak terlepas dari masalah efisiensi dan efektifitas.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara biaya hasil keluaran (*output*) dengan pemasukan, penjualan dan pendapatan (*input*). Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan bagi setiap produk sampingan dengan bantuan sumber daya manusia yang di miliki. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi pengeluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektifitas dan efisiensi.

### **2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2011, 204) mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut Umar (2013, 25) mengemukakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas
2. Efisiensi

Menurut Hartatik (2014, 219) menjelaskan tentang indikator produktivitas kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Tingkat absensi tinggi  
tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah. Akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak akan terealisasi dengan baik.
2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produksi, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab apabila kesalahan tinggi maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, sebab apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, maka produk yang dihasilkan akan sedikit dan target produksi tidak akan tercapai dengan baik.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya, dimana dalam mendapatkan keuntungan tersebut perlu didukung dengan produktivitas kerja karyawannya tersebut. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi yaitu kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pada hakikatnya, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu sikap mental yang tercermim dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketantuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

3. Etos kerja

Etos kerja yaitu pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

4. Keterampilan

Keterampilan artinya faktor keterampilan teknis dan manajerial menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Setiap individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu dan pengetahuan (IPTEK).

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus dikembangkan melalui jalur pendidikan formal ataupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang andal. Faktor alat, cara, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi maka faktor tersebut harus serasi terhadap kemampuan, kebolehan, dan batasan manusia pekerja.

6. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dengan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung dan faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung. Tenaga kerja atau pegawai merupakan faktor produksi yang dinamis, yang memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila pihak manajemen perusahaan meningkatkan motivasinya, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Nurjaman (2014, 223-225)

### 2.3.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah sinungan dalam Hartatik (2014, 218) menjelaskan tentang manfaat pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya promosi, transfer, dan demosi.
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

### **2.3.5 Tindakan-Tindakan Untuk Meningkatkan Produktivitas**

Berbagai bentuk pelaksanaan usaha menaikkan produktivitas di perusahaan dapat dilakukan mulai dari tindakan di bidang produksi, pemasaran, pembiayaan sampai kepada tindakan manajemen, pembinaan personil, rekayasa, penyusunan pabrik, transportasi dan lain-lain. Sebagai contoh yang paling dekat dengan jurusasn 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
11. Optimasi

Gaol (2014, 692)

## **2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul penelitian	Variabel dan indikator	Hasil penelitian	Publikasi
1.	Trisna Lestari dan Erlin Trisyulianti, Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PTPN VIII Gunung Mas, Bogor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keselamatan dan kesehatan kerja               <ul style="list-style-type: none"> <li>- pelatihan keselamatan</li> <li>- publikasi keselamatan</li> <li>- control lingkungan kerja</li> <li>- pengawasan &amp; disiplin</li> <li>- peningkatan kesadaran</li> </ul> </li> <li>• produktivitas kerja karyawan               <ul style="list-style-type: none"> <li>-kemauan kerja</li> <li>-kemampuan kerja</li> <li>-lingkungan kerja</li> <li>-kompensasi</li> <li>-jaminan social</li> <li>-hubungan kerja</li> </ul> </li> </ul>	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) menghasilkan nilai $t_{hitung}$ yang diperoleh sebesar 6,491 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,491 > 1,984$ atau signifikansi $t < 5\%$ ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas (Y).	Jurnal fakultas ekonomi dan manajemen IPB, 2009
2.	Arlin Riantiwi, hubungan pelaksanaan program K3 dengan produktivitas kerja karyawan pada divisi operasional PT. Surveyor Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keselamatan dan kesehatan kerja               <ul style="list-style-type: none"> <li>- alat pelindung kerja</li> <li>- ruang kerja yang aman</li> <li>- penggunaan peralatan kerja</li> <li>- ruang kerja yang sehat</li> <li>- penerangan diruang kerja</li> </ul> </li> <li>• produktivitas kerja karyawan               <ul style="list-style-type: none"> <li>- tingkat perolehan hasil</li> <li>- kualitas yang dihasilkan</li> <li>- tingkat kesalahan</li> <li>- waktu yang dibutuhkan</li> </ul> </li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,431$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,96$ . Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ 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.	Skripsi Universitas Pakuan, 2012
3.	Muhamad Riduan dan Ruzikna, hubungan program keselamatan dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keselamatan dan kesehatan kerja               <ul style="list-style-type: none"> <li>- alat pelindung kerja</li> </ul> </li> </ul>	hasil penelitian ini dijelaskan bahwa pengujian hubungan keselamatan dan	E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas

	kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. Geliga bagan Riau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ruang kerja yang aman</li> <li>- penggunaan peralatan kerja</li> <li>- ruang kerja yang sehat</li> <li>- penerangan di ruang kerja</li> <li>• produktivitas kerja karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>- efektifitas</li> <li>- efisiensi</li> </ul> </li> </ul>	kesehatan kerja dengan produktivitas menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,646 dengan dinyatakan adanya hubungan yang sangat kuat dan menunjukkan dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $7,395 > 2,007$ ) artinya ada pengaruh diantara kedua variabel tersebut	Riau, 2015
4.	Delfi Sukmawati, Hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cidas Supra Melindo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keselamatan dan kesehatan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- penempatan benda atau barang</li> <li>- perlindungan karyawan</li> <li>- penyediaan perlengkapan alat pelindung</li> <li>- penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan</li> <li>- lingkungan secara medis</li> <li>- lingkungan kesehatan tenaga kerja</li> <li>- pemeliharaan kesehatan tenaga kerja</li> </ul> </li> <li>• produktivitas kerja karyawan <ul 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> </ul> </li> </ul>	Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0,752$ . Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 56,55\%$ artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat memberikan kontribusi terhadap naik turun nya produktivitas kerja karyawan sebesar 56,55%. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (7,569) > t_{tabel} (1,680)$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan	Skripsi Universitas Pakuan, 2017
5.	Muhamad Fahmi Dwiyanto, Hubungan program keselamatan dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keselamatan dan kesehatan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- alat pelindung kerja</li> </ul> </li> </ul>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan	Skripsi Universitas Pakuan, 2018

	kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. paparti pratama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ruang kerja yang aman</li> <li>- penggunaan peralatan kerja</li> <li>- ruang kerja yang sehat</li> <li>- penerangan ruang kerja</li> <li>• produktivitas kerja karyawan             <ul style="list-style-type: none"> <li>- tingkat perolehan hasil</li> <li>- kualitas yang dihasilkan</li> <li>- tingkat kesalahan</li> <li>- waktu yang dibutuhkan</li> </ul> </li> </ul>	produktivitas kerja karyawan PT. Paparti pertama cukup baik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi diperoleh r sebesar 0,528. Artinya hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan sedang. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 27,78% sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh sebesar 27,87 dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 72,12%. Nilai uji hipotesis koefisien korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4,373 > 2,01808$ ) maka $H_0$ ditolak $H_1$ diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara variabel X (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel Y (produktivitas)	
--	--	--	---	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan menjalankan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan.



Perhatian lebih yang diberikan perusahaan salah satunya adalah dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik oleh perusahaan kepada para karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat perlu dengan baik dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan dalam kegiatan proses produksi maupun aktivitas lainnya selalu di sertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat bekerja.

Salah satu cara perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik yaitu menciptakan keadaan tempat lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih, selain itu juga perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang lengkap dan layak sehingga dengan adanya tindakan tersebut yang dilakukan oleh perusahaan maka seluruh karyawan akan bekerja secara maksimal dengan rasa aman dan nyaman yang tinggi. Cara tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh M. Yani (2012, 157) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang aman, selamat dan bebas dari gangguan secara fisik dan psikis dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja, dan lingkungan kerja.

Akibat dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik oleh perusahaan maka dampak yang terjadi dari hasil kinerja karyawan yang maksimal yaitu menyebabkan tingkat perolehan hasil produksi akan meningkat dengan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan dan karyawan dapat meminimalisir tingkat kesalahan pada proses produksi. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Alfatory (2016, 29) bahwa “Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, di mana masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai”.

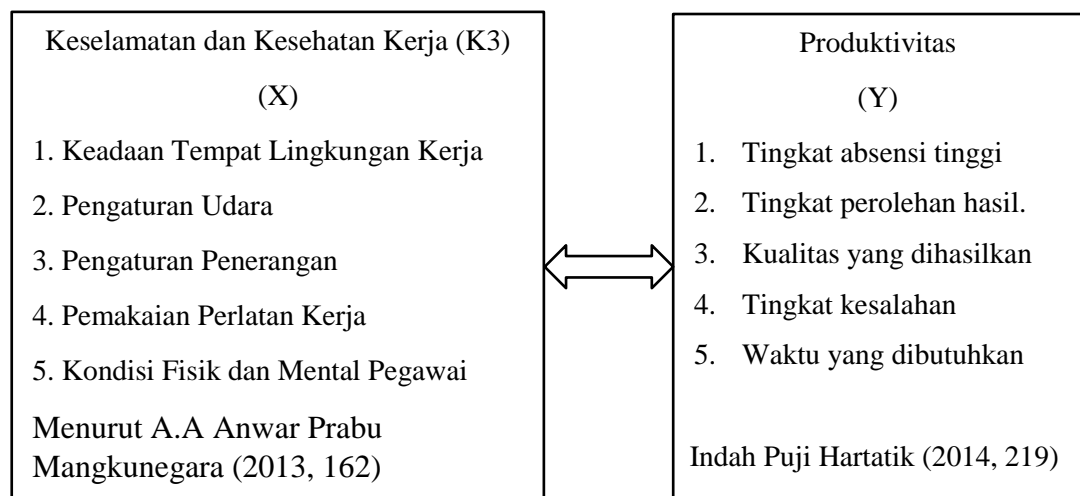
Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah dengan terus melaksanakan dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas karyawan merupakan suatu unsur yang berkesinambungan dimana kedua faktor tersebut bisa dikatakan merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan. Hal tersebut telah di jelaskan menurut teori oleh Ukhisia (2013, 96) yang berpendapat bahwa: “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan dapat

mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya”

Sebagai bahan panduan dan pedoman dalam melakukan penelitian ini, saya melihat dan juga mengamati penelitian sebelumnya milik Delfi Sukmawati tahun 2017 dengan judul hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cidas Supra Melindo. Dimana dalam penelitian tersebut menggunakan indikator pada variabel X yaitu : penempatan benda atau barang, perlindungan karyawan, penyediaan perlengkapan alat pelindung, penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan, lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Sedangkan indikator pada variabel Y, yaitu: tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan paradigma mengenai hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan yang dapat di lihat pada Gambar 2.2 yang merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini. Di mana indikator untuk keselamatan dan kesehatan kerja diambil dari teori Mangkunegara yaitu Keadaan tempat lingkungan kerja, Pengaturan udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian perlatan kerja, Kondisi fisik dan mental pegawai. Sedangkan untuk mengukur dimensi produktivitas karyawan diambil dari teori Hartatik yang menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki beberapa indikator yang menunjukkan tingkat produktivitas kerja, yaitu Tingkat absensi tinggi, Tingkat perolehan hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat kesalahan dan Waktu yang dibutuhkan.

Dari kerangka penelitian di atas maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut :



Gambar 2.2

Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Kenlee Indonesia masih kurang baik
2. Diduga produktivitas karyawan di PT. Kenlee Indonesia sudah cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan metode penelitian Explanatory Survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel (X) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Variabel (Y) yaitu Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia. Jenis penelitian verifikatif ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menggunakan pengujian hipotesis.

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

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

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (*independent*) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan indikator yaitu : Keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental pegawai. Sedangkan variabel Y (*dependent*) produktivitas kerja, dengan indikator yaitu : Tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

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

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Kenlee Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Parung No.20, Desa Pemagarsari, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16330. Perusahaan ini bergerak dibidang Garment, dimana produk yang dihasilkan berupa busana wanita yaitu gaun eropa, dan gaun pernikahan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang di teliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk simbol, bilangan, dan angka. Sedangkan data kualitatif adalah data yang di peroleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian mengenai variabel yang di teliti. Selain observasi dan wawancara dalam penelitian ini juga menggunakan kuisioner.

#### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang di teliti. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dari hasil wawancara dengan manajer HRD dan unit analisis bagian produksi seperti pada bagian Sewing, Beading dan Cuting dan juga melakukan pengamatan langsung pada PT. Kenlee Indonesia. Selain itu juga memberikan kuisioner berupa sejumlah pertanyaan yang menyangkut dengan variabel X dan Y kepada para karyawan bagian produksi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh peneliti tidak secara langsung dari objek yang di teliti. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara mengunpulan data dari buku referensi, internet dan data-data yang tersedia pada PT. Kenlee Indonesia.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan variabel tergantung/terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.1

## Operasionalisasi Variabel

Hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 2. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat 3. Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur 4. Fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai 5. Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja	Ordinal
	2. Pengaturan udara	1. Suhu udara dalam lingkungan kerja 2. Ventilasi udara diruang kerja baik 3. Pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik	Ordinal
	3. Pengaturan penerangan	1. Penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan 2. Pencahayaan diruangan kerja baik 3. Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan 4. Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur	Ordinal
	4. Pemakaian peralatan kerja	1. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak 2. Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda/rambu khusus 3. Peralatan kesehatan yang lengkap 4. Petunjuk kerja atau metode kerja yang mempermudah pekerjaan 5. Pengamanan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan	Ordinal
	5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai	1. Keadaan mental pegawai dalam keadaan baik 2. Tersedianya P3K untuk pertolongan pertama 3. Pegawai sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan 4. Jaminan kesehatan untuk pegawai	Ordinal
Produktivitas kerja karyawan (Y)	1. Tingkat absensi tinggi	1. Kehadiran karyawan sesuai jam dan hari kerja 2. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja 3. Karyawan meminta izin apabila tidak hadir ditempat kerja	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Karyawan menerima sanksi apabila melanggar aturan yang ada</li> <li>5. Karyawan mematuhi aturan dan norma perusahaan</li> </ul>	
	2. Tingkat perolehan hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan</li> <li>3. Karyawan bekerja dengan giat untuk mencapai target</li> <li>4. Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien</li> <li>5. Efisiensi kerja karyawan meningkatkan produktivitas</li> </ul>	Ordinal
	3. Kualitas yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk</li> <li>2. Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar</li> <li>3. Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan</li> <li>4. Karyawan menguasai keterampilan yang baik</li> </ul>	Ordinal
	4. Tingkat kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan</li> <li>2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat</li> <li>3. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya</li> <li>4. Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan</li> </ul>	Ordinal
	5. Waktu yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tidak menunda pekerjaan</li> <li>2. Karyawan memaksimalkan waktu kerja</li> <li>3. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang cepat</li> <li>4. Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin di teliti. Penelitian ini adalah hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang ada di bagian produksi yaitu sebanyak 145 orang. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi menggunakan non probability sampling dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = error/nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan, atau % tingkat kesalahan/error yang masih dapat ditolerir 5% (0,05).

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Di implementasikan pada populasi yang ada pada penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 145 orang.

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,05)^2}$$

$$n = 106,42 \text{ dibulatkan menjadi } = 107$$

maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian kepada bagian produksi yang berjumlah 107 karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Data primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara, yaitu :

- a. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT. Kenlee Indonesia. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.



- b. Wawancara, metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam hal ini peneliti mewawancarai langsung kepada HRD PT. Kenlee Indonesia dengan tujuan mengetahui permasalahan yang ada kaitanya dengan penelitian.
  - c. Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (keselamatan dan kesehatan kerja), dan variabel Y (produktivitas kerja).
2. Data sekunder (studi kepustakaan)
- Suatu cara untuk memperoleh data dengan melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- Teknik ini mencakup : Buku-Buku, Jurnal, Artikel, dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang atau di ganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien person

x = jumlah skor masing-masing pertanyaan

y = jumlah skor total semua pertanyaan

n = jumlah responden

Distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah keputusan : Jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya

Jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

Penulis menggunakan program SPSS 22 untuk menghitung korelasi (r). nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan rumus  $df = n-2$ . Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan Corellated item-total correlated dengan r tabel. Untuk menilai r tabel dengan  $n = 30$ , digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$  menjadi 28 sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,306.

1. Uji validitas variabel (X) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 21 pertanyaan K3 dengan menggunakan perhitungan SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2  
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	1. Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman	0,337	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan sehat	0,647	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja	0,508	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		4. Perusahaan memiliki Fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai	0,555	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		5. Perusahaan memiliki Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja	0,313	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2	Pengaturan Udara	1. Suhu udara dalam lingkungan perusahaan menunjang pekerjaan	0,440	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan	0,749	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik	0,476	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3	Pengaturan Penerangan	1. Perusahaan memiliki Penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan	0,346	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Perusahaan memiliki Pencahayaan diruangan kerja yang baik	0,449	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. Perusahaan memiliki Pengaturan penerangan di ruang	0,414	0,306	r hitung > r tabel	Valid

		kerja menunjang pekerjaan				
		4. Perusahaan memiliki Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur	0,529	0,306	r hitung > r tabel	Valid
4	Pemakaian Peralatan Kerja	1. Perusahaan memiliki Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak	0,369	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Perusahaan memiliki tanda/rambu khusus untuk peralatan yang berbahaya	0,328	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. Perusahaan memiliki Peralatan kesehatan yang lengkap	0,468	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		4. Perusahaan memiliki Petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan	0,225	0,306	r hitung < r tabel	<b>Tidak Valid</b>
		5. Perusahaan memiliki Pengamanan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan	0,501	0,306	r hitung > r tabel	Valid
5	Kondisi Fisik dan Mental Pegawai	1. Keadaan fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik pada saat bekerja	0,364	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Perusahaan menyediakan obat-obatan dan P3K untuk pertolongan pertama	0,377	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. Bagi pegawai yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang ditentukan perusahaan	0,571	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		4. Perusahaan memberikan Jaminan kesehatan untuk para pegawainya	0,583	0,306	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas mengenai variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dari 21 pertanyaan yang ada terdapat 1 pertanyaan yang Tidak Valid dan 20 pertanyaan yang Valid. Pertanyaan yang tidak valid yaitu pada pernyataan “Perusahaan memiliki Petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan”.

2. Uji validitas variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 22 pertanyaan Produktivitas dengan menggunakan perhitungan SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Tingkat Absensi Tinggi	1. karyawan memenuhi kehadiran sesuai jam dan hari kerja	0,348	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja	0,524	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		3. Karyawan berusaha meminta izin apabila tidak hadir ditempat kerja	0,595	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		4. Karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang ada	0,349	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		5. Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma perusahaan	0,380	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2	Tingkat Perolehan Hasil	1. Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan menunjang pekerjaan	0,748	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan	0,216	0,306	r hitung < r tabel	<b>Tidak Valid</b>
		3. Karyawan berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai target	0,355	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		4. Karyawan berusaha bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien	0,511	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		5. Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas	0,352	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3	Kualitas Yang Dihasilkan	1. Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk	0,650	0,306	r hitung > r tabel	Valid
		2. Kualitas produk yang dapat dihasilkan sudah sesuai dengan standar	0,402	0,306	r hitung > r tabel	Valid

		3. Perusahaan berusaha melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan	0,536	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		4. Karyawan menguasai keterampilan yang baik	0,595	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	Tingkat Kesalahan	1. Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan	0,411	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		2. Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat	0,396	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		3. Karyawan berusaha bertanggung jawab atas pekerjaannya	0,526	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		4. Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan	0,536	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
5	Waktu Yang Dibutuhkan	1. Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan	0,346	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		2. Karyawan berusaha memaksimalkan waktu kerja	0,524	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		3. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang cepat	0,478	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
		4. Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,381	0,306	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas mengenai variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan dari 22 pertanyaan yang ada, terdapat 1 pertanyaan yang Tidak Valid yaitu pada pertanyaan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan”.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat ukur yang dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma_t^2$  = Varian Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*. Sebagai berikut :

Tabel 3.4

Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Reliabilitas kurang baik
2	$0,6 - 0,799$	Reliabilitas diterima
3	$0,8 - 1,0$	Reliabilitas baik

1. Menguji reliabilitas variabel (X) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat di analisis melalui program komputer SPSS 22 maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

Tabel 3.5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	13.9
	Excluded <sup>a</sup>	130	86.1
	Total	151	100.0

Sumber Data : *Output SPSS 22*

Hasil output dari *case processing summary* dengan program SPSS 22 menjelaskan bahwa jumlah data yang di Valid N 21 dengan presentase 100%

Tabel 3.6  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	21

Sumber Data : *Output SPSS*

22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* sebesar 0,813 yang artinya instrument variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memiliki reliabilitas baik yang artinya jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji reliabilitas variabel (Y) Produktivitas kerja dapat di analisis melalui program komputer SPSS 22 maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

Tabel 3.7  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	14.6
	Excluded <sup>a</sup>	129	85.4
	Total	151	100.0

Sumber Data : *Output SPSS 22*

Hasil output dari *case processing summary* dengan program SPSS 22 menjelaskan bahwa jumlah data yang di Valid N 22 dengan presentase 100%.

Tabel 3.8  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	22

Sumber data : *output SPSS 22*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* sebesar 0,775 yang artinya instrument variabel Produktivitas kerja karyawan memiliki reliabilitas diterima.

### 3.8 Metode Pengolahan Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sugiyono (2013:147)

Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Skala likert :

- a. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.
- b. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Sugiyono (2013, 136)

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel skala likert :

Tabel 3.9  
Keterangan Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Kadang-Kadang (KK)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Berdasarkan tabel tersebut, penulis mengolah kuesioner dengan program SPSS yang terdapat di BAB IV untuk mendapatkan hasil dari jawaban responden dengan pernyataan dari indikator variabel (X) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel (Y) produktivitas kerja.



### 3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keamatan dan kekuatan hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu variabel X dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel (Y) dengan menggunakan Rank Spearman. Rumus yang menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dinyatakan dengan rumus :

$$P_{xy} = 1 - \frac{6(\sum D^2)}{n(\sum n^2 - 1)}$$

Dimana :

$P_{xy}$  = koefisien korelasi Rank Spearman

$n$  = jumlah kasus atau sampel

$D$  = selisih ranking antara variabel X dan Y untuk setiap subjek

1 & 6 = angka konstan

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). nilai  $r$  harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, yang artinya :

- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.
- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat berikut tabel dibawah ini :

Tabel 3.10  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,6 – 0,799	Kuat
0,4 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Syofian Siregar (2013, 251)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

KD : *coefficient determination* (presentasi variabel X atau independent terhadap variabel Y atau dependent)

r : koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dominikus dolet unaradjan (2013, 203)

### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi merupakan alat pengujian apakah ada hubungan yang kuat antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

$t_h$  : Nilai t hitung

$r^2$  : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

Sugiyono (2014. 257)

### 3.8.5 Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana rumusan hipotesis statistiknya, yaitu sebagai berikut :

- $H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

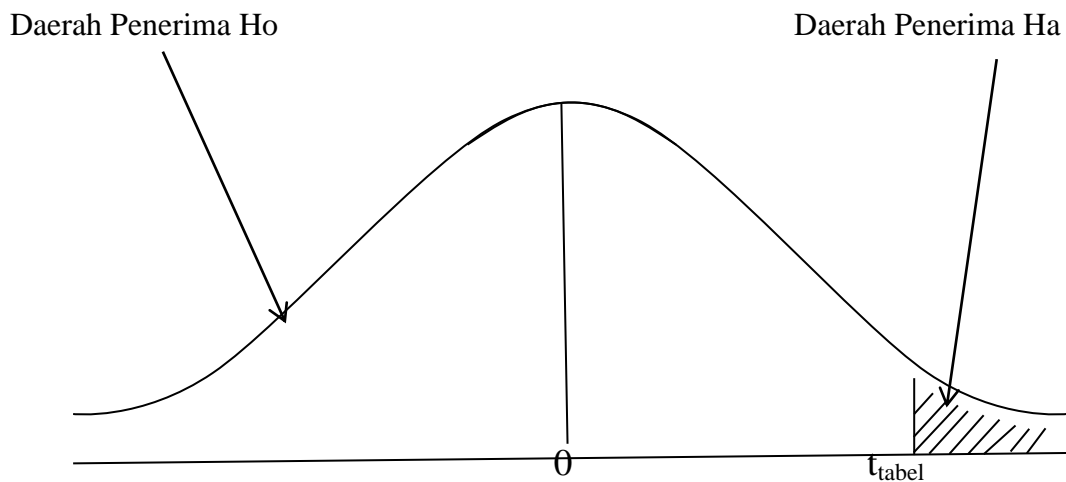
Untuk melakukan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan  $df = n-2$  kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujianya adalah :

- a. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 3.1

Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

### 3.8.6 Hubungan Fungsional Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  : Penduga Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien

X : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum PT. Kenlee Indonesia**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Kenlee Indonesia**

Perkembangan industri garment saat ini sangat mempengaruhi kemajuan dan peningkatan perekonomian di Indonesia. Hal ini dikarenakan industri garment merupakan bagian dari bidang teJtil yang mana menjadi salah satu sektor andalan dalam rangka meningkatkan perekonomian nasional di era revolusi industri tingkat 4.0. Bukti bahwa industri garment sangat mempengaruhi perekonomian nasional yaitu dilihat dari kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja lokal yang sangat banyak, penyumbang terbesar dari pajak dan cukai serta dalam hal eJpor atau *International Business*. Industri garment adalah industri yang memproduksi berbagai macam busana atau pakaian jadi yang merupakan gabungan dari berbagai macam bahan dan komponen-komponen lain yang kemudian diproses melalui proses penjahitan dan proses-proses lain yang kaitannya dengan bidang konveJi.

PT. Kenlee Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang garment yang beralamatkan di Jl. Raya Parung Bogor KM.20. Kec. Parung Kab. Bogor, Jawa Barat. Hasil produJi PT. Kenlee Indonesia 100% eJpor di mana pendistribusiannya sudah ditangani oleh Amerika yang akan ditujukan ke beberapa negara di Eropa. PT. Kenlee Indonesia berdiri sejak tahun 1992 yang dimiliki oleh seorang berkebangsaan Korea yaitu MR. SK Park. Seiring dengan berjalannya waktu PT. Kenlee Indonesia terus mengalami perkembangan dan pembenahan dari segala aspek dan PT. Kenlee Indonesia sangat memahami bahwa semakin tahun kebutuhan akan produk pakaian kian meningkat. Hal ini membuat perusahaan terus meningkatkan produktivitasnya dengan memperbaiki manajemen perusahaan dan menambah dua cabang lain di wilayah Sukabumi Jawa Barat dan Kabupaten Tegal serta kantor pusat yang berada di Jakarta.

Dalam segi sumber daya baik itu Sumber Daya Manusia (SDM) maupun sumber daya lainnya, PT. Kenlee Indonesia terus berbenah diri dengan mengatur perpaduan sumber daya yang ada secara baik demi menunjang kelancaran proses produJi. Perusahaan sangat memperhatikan dalam segi sumber daya manusianya karena industri garment memang berfokus pada tenaga manusia dalam proses produJinya di samping penggunaan mesin dan peralatan perusahaan. Jumlah tenaga kerja pada PT. Kenlee Indonesia saat ini berjumlah ±250 orang dengan rincian 145 pada bagian produJi dan sisanya pada bagian non produJi.

#### 4.1.2. Aktivitas Perusahaan

PT. Kenlee Indonesia merupakan perusahaan manufaktur dengan berbentuk badan usaha Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang garment. Aktivitas operasional utama dari perusahaan manufaktur tentunya adalah memproduksi barang dengan mengolah bahan baku atau barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Aktivitas PT. Kenlee Indonesia yaitu memproduksi gaun pengantin dan gaun pesta. Terdapat 6 jenis gaun yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu Bridal, Prom, Bridesmaid, Viscaya, VM dan Home Coming. Keenam jenis gaun ini memiliki gaya dan motif yang berbeda-beda sehingga dalam kegiatan produjinya masing-masing produk memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda.

Dalam menjalankan kegiatan produjinya, PT. Kenlee Indonesia membuat produk berdasarkan pesanan atau *job order*, di mana pesanan ini diatur oleh pihak Amerika. Hasil produksi PT. Kenlee Indonesia adalah 100% ekspor yang ditujukan kepada pihak Amerika, setelah itu barulah didistribusikan ke berbagai negara seperti Kanada, Perancis, Spanyol dan ke beberapa negara Eropa lainnya. Produk yang dihasilkan PT. Kenlee Indonesia sangat berkualitas dan telah memiliki standar internasional. Hal ini bisa dibuktikan dengan keberlangsungan perusahaan yang sudah cukup lama berjalan. Mengenai penetapan harga PT. Kenlee Indonesia berpedoman pada kurs rupiah terhadap dollar Amerika di mana semua produk memiliki nilai jualnya masing-masing yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Jam operasional pada PT. Kenlee Indonesia yaitu 8 jam dimulai pada jam 08.00 – 16.00 dengan istirahat sebanyak 1 kali. Jadwal operasional yaitu dari hari Senin-Sabtu, untuk hari Minggu aktivitas ditiadakan. Tetapi jadwal ini bisa sewaktu-waktu berubah dan bahkan bertambah (lembur) berdasarkan kebutuhan perusahaan. Biasanya penambahan jam lembur diakibatkan oleh kurangnya hasil produksi sehingga perusahaan terpaksa mengejar target yang ada. Hal ini harus dilakukan perusahaan karena untuk jadwal pengiriman menggunakan kapal (*shipping*) tidak bisa diubah. Biasanya dalam seminggu perusahaan mengekspor produk sebanyak satu kali dengan kuantitas ±1000-1500 produk. PT. Kenlee Indonesia hanya bertanggung jawab terhadap pembuatan dan pengiriman produk sampai ke pelabuhan saja, selanjutnya tanggung jawab diambil alih oleh pihak Amerika.

Proses produksi pada PT. Kenlee Indonesia menggunakan beberapa jenis mesin dan peralatan dengan masing-masing kriteria pengerjaan produk. Dalam menjalankan proses produjinya manajemen perusahaan selalu memperhatikan

rencana kerja dan penempatan tenaga kerja yang sesuai demi menunjang kelancaran proses produJi sehingga nantinya dapat meminimalisir masalah sekecil mungkin.

Jumlah tenaga kerja di PT. Kenlee Indonesia sebanyak  $\pm 250$  orang yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian produJi sebanyak 145 orang dan non produJi sebanyak 105 orang serta dibagi menjadi 2 kriteria yaitu karyawan kontrak dan harian. Karyawan tetap ini merupakan karyawan yang rata-rata terdapat pada bagian non produJi, sedangkan untuk karyawan harian banyak terdapat pada bagian produJi. Perbedaan diantara keduanya yaitu untuk karyawan tetap mendapatkan jaminan dan tunjangan dari perusahaan berupa tunjangan kesehatan dan hari tua, sedangkan untuk karyawan harian tidak mendapatkan tunjangan atau jaminan apapun. Berikut akan disajikan mengenai jumlah tenaga kerja pada bagian produJi PT. Kenlee Indonesia yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.1  
Jumlah Tenaga Kerja Bagian ProduJi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2017

Jenis Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)
<i>Cutting</i>	30
<i>Sewing</i>	50
<i>Embordering</i>	35
<i>Beading</i>	30
Jumlah	145

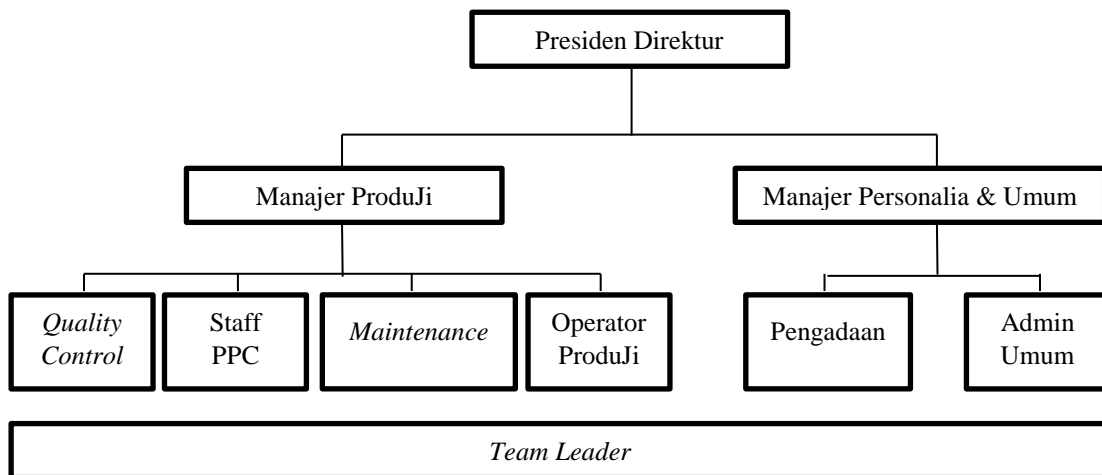
Sumber : HRD PT. Kenlee Indonesia, 2018

Tabel di atas menunjukkan beberapa bagian produJi dengan masing-masing jumlah tenaga kerja. Selama proses produJi berlangsung tidak setiap tenaga kerja mengerjakan bagian sesuai dengan bagian dan keahliannya, PT. Kenlee Indonesia sering mengubah struktur yang ada dengan memindahkan tenaga kerja ke jenis pekerjaan yang berbeda, khususnya pada bagian *Cutting*, *Sewing*, *embordering* dan *Beading*, hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan dan menghindari kejenuhan karena PT. Kenlee Indonesia beranggapan bahwa setiap tenaga kerja mampu melakukan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda.

### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

SuJesnya sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan manajer, kondisi lingkungan bisnis dan yang tak kalah pentingnya yaitu struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi adalah susunan suatu komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi dimaJudkan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan menunjukkan mengenai spesialisasi dari pekerjaan tersebut sehingga masing-masing mengetahui tugas dan pekerjaannya.

Dengan memiliki struktur organisasi yang baik diharapkan perusahaan dapat meminimalisir *overlapping position* yang biasanya dapat mengganggu kinerja antara karyawan satu dengan yang lainnya. PT. Kenlee Indonesia sangat memperhatikan hal ini di mana perusahaan memiliki struktur organisasi yang sudah diatur sebaik mungkin demi menunjang kelancaran proses produJi. Jenis struktur organisasi pada PT. Kenlee Indonesia yaitu organisasi lini, di mana wewenang langsung secara *vertical* dan sepenuhnya dari pimpinan terhadap bawahannya. Dalam hal ini Manajer ProduJi dan Personalia menjadi pimpinan untuk bagian-bagian atau divisi masing-masing yang memiliki tugas tertentu. Adapun struktur organisasi bagian produJi dan personalia PT. Kenlee Indonesia adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Bagian ProduJi dan Personalia PT. Kenlee Indonesia

Uraian tugas pada struktur organisasi bagian produksi dan personalia PT. Kenlee Indonesia adalah sebagai berikut.

1. Presiden Direktur

Tugas utama seorang presiden direktur yaitu menyusun strategi dan visi, menjalin hubungan kemitraan, memimpin direksi, bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya serta menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

2. Manajer Produksi

Tugas dari manajer produksi yaitu mengawasi proses produksi agar kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan, membuat perencanaan dan jadwal proses produksi, bertanggung jawab mengatur manajemen agar fasilitas produksi berfungsi semestinya, membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya serta berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi.

3. Manajer Personalia & Umum

Tugas dari manajer personalia & umum yaitu melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen sebagai manajer dan memperdulikan hakekat fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajemen dan operasional ini berupa :

Fungsi Manajemen	- Perencanaan ( <i>planning</i> )
	- Pengorganisasian ( <i>organizing</i> )
	- Pengarahan ( <i>directing</i> )
	- Pengendalian ( <i>controlling</i> )

Fungsi Operasional	- <i>Recruitment</i>
	- Pengembangan ( <i>development</i> )
	- Kompensasi
	- Pemeliharaan ( <i>maintenance</i> )
	- Pemutusan hubungan kerja ( <i>separation</i> )

4. *Quality Control*

Tugas dari *quality control* ini yaitu mengadakan *briefing* setiap pagi hari untuk menumbuhkan semangat pekerja, memastikan bahwa segala sumber daya sudah siap untuk kemudian di proses demi mencapai target yang sesuai, memeriksa hasil produksi dengan standar masing-masing, menemukan penyebab barang tidak sesuai dan solusinya, menemukan dan mensortir kesalahan serta membuat laporan kerja.

5. Staff PPC

Tugas dari bagian staff PPC (*Production, Planning and Control*) ini pada umumnya memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan pada



bagian gudang, pengendalian persediaan, peendalian produJi perencanaan, membuat rencana kegiatan tahunan dan penganggaran serta membuat laporan kegiatan yang kemudian akan disampaikan kepada *Top Management*.

6. *Maintenance*

Tugas utama bagian *maintenance* ini yaitu mengatur segala kegiatan mengenai perawatan mesin-mesin perusahaan mulai dari memerija, mengganti dan merencanakan kebutuhan *spare part*.

7. Operator ProduJi

Tugas dari bagian operator produJi ini pada umumnya mengoperasikan peralatan, mesin ataupun fasilitas perusahaan, bekerja sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*), menjaga dan memelihara lingkungan kerja serta bekerja sesuai dengan wewenang pimpinan.

8. Pengadaan

Tugas dari bagian pengadaan ini pada umumnya memfasilitasi layanan pengadaan barang, menyelenggarakan perencanaan, pembinaan, pelajanaan dan penatausahaan pengadaan barang, menyusun program dan kegiatan bagian pengadaan barang sebagai pedoman pelajanaan tugas, mengevaluasi berbagai permasalahan atau kendala yang dihadapi, mencari solusi dalam pelajanaan pengadaan barang serta mengelola sistem pengadaan dan sistem informasi manajemen.

9. Admin Umum

Tugas dari bagian admin umum ini yaitu melajanakan aktivitas penyiapan ruang kerja dan menyiapkan peralatan kantor untuk seluruh pekerja, melakukan tugas surat menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan serta sebagai bahan informasi kepada atasan.

#### **4.1.4 Profil Responden**

Profil responden terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data responden yang merupakan karyawan produJi PT. Kenlee Indonesia.

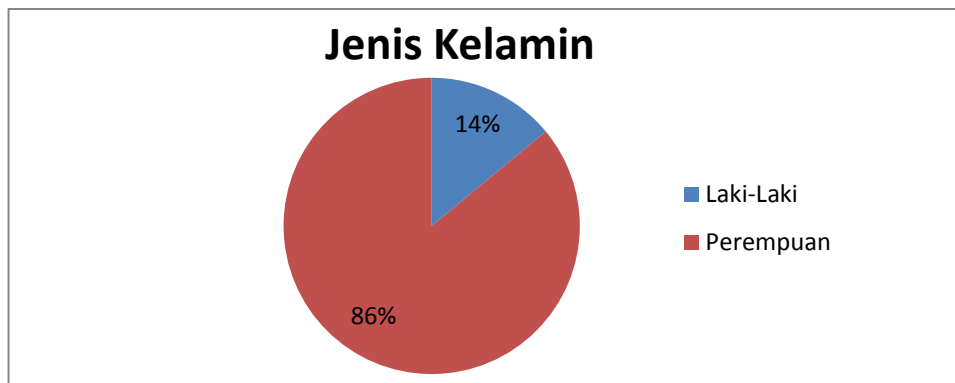
## 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

## Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-Laki	15	14
Perempuan	92	86
Jumlah	107	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.2

## Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin perempuan yakni 92 responden atau sebesar 86% dan sisanya responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 15 responden atau sebesar 14% sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan PT. Kenlee Indonesia pada penelitian ini didominasi oleh perempuan.

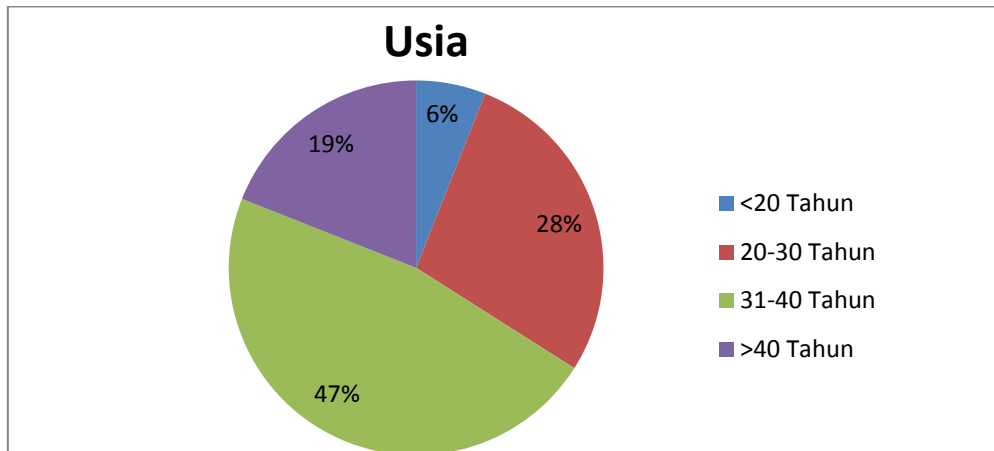
## 2. Usia Responden

Tabel 4.3

## Data Karyawan Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah karyawan	Persentase
<20 Tahun	7	6
20-30 Tahun	30	28
31-40 Tahun	50	47
>40 Tahun	20	19
Jumlah	107	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), 2019



Gambar 4.3

Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 50 orang dari 107 karyawan dengan persentase 47%. Sedangkan jumlah responden terendah berdasarkan usia adalah responden yang berusia <20 tahun yakni hanya 7 orang dari 107 karyawan dengan persentase 6%.

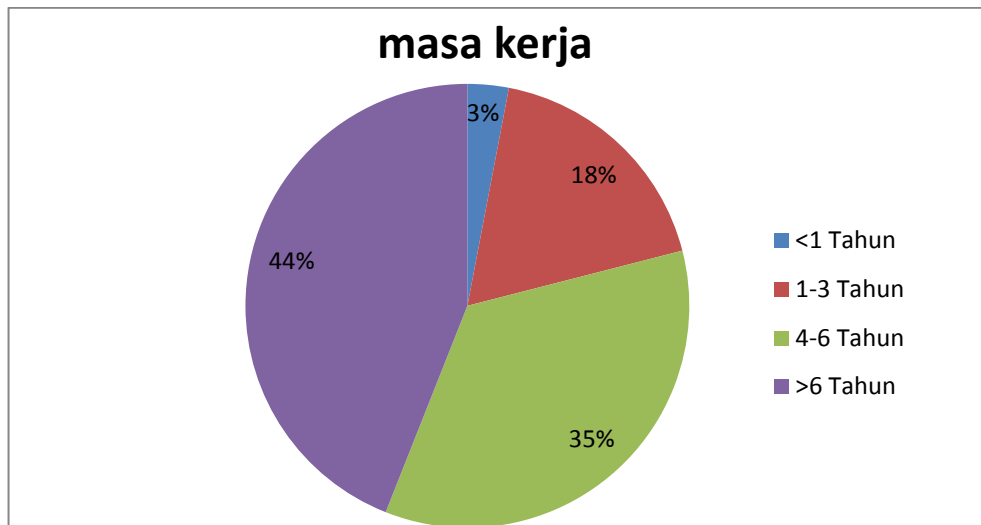
### 3. Masa kerja

Tabel 4.4

Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<1 Tahun	3	3
1-3 Tahun	19	18
4-6 Tahun	38	35
>6 Tahun	47	44
Jumlah	107	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.4

Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang bekerja selama >6 tahun dengan persentase 44%. Sedangkan jumlah responden terendah berdasarkan masa kerja adalah responden yang bekerja selama <1 tahun dengan persentase sebesar 3%.

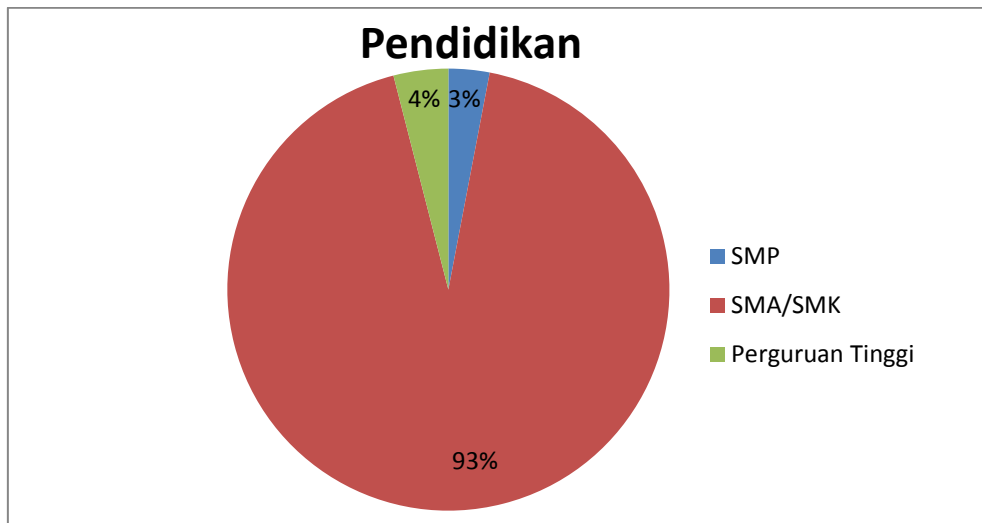
#### 4. Pendidikan

Tabel 4.5

Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
SMP	3	3
SMA/SMK	100	93
Perguruan Tinggi	4	4
Jumlah	107	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), 2019



Gambar 4.5

Data Karyawan ProduJi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil olah tabel dan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 100 orang dengan persentase 93% dari 107 responden, dan responden dengan pendidikan terendah adalah SMP yaitu sebanyak 3 orang dari 107 responden dengan persentase 3%.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Kenlee Indonesia

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya, akan tetapi jauh dari itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai dampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat perlu dengan baik dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan dalam kegiatan proses produJi maupun aktivitas lainnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat bekerja.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Kenlee Indonesia yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel dibawah. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat

rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

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

### 1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Tabel 4.6

Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Aman dan Nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	46	230	43
Sering	4	50	200	47
Jarang	3	7	21	6
Kadang-Kadang	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	459	100

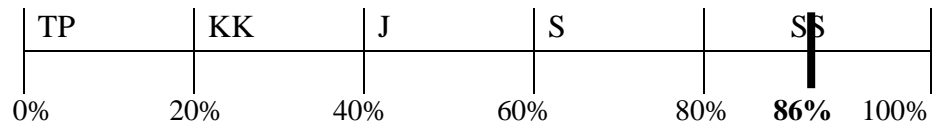
Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 47% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman”, 43% menyatakan Sangat Sering, 6% menyatakan Jarang dan sisanya 4% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{459}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Tabel 4.7  
Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Bersih dan Sehat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	28	140	26
Sering	4	53	212	50
Jarang	3	26	78	24
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	430	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

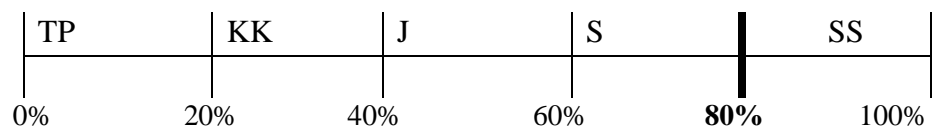
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan sehat”, sebanyak 26% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 24% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{430}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 80\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan sehat.

Tabel 4.8  
Penempatan Benda dan Barang Sesuai Dengan Prosedur Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	11	55	10
Sering	4	55	220	52
Jarang	3	29	87	27
Kadang-Kadang	2	12	24	11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	386	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

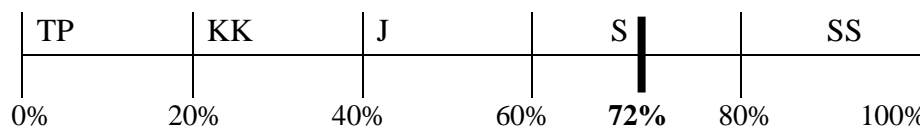
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur”, sebanyak 27% menyatakan Jarang, sebanyak 11% menyatakan Kadang-Kadang dan sisanya sebanyak 10% menyatakan Sangat Sering. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{386}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 72\%$$





Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72% responden mengindikasikan bahwa penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja

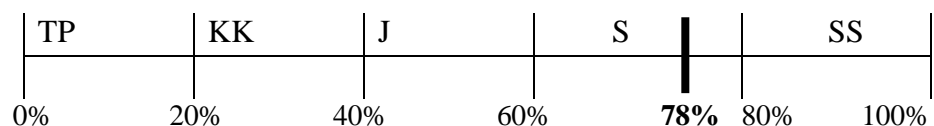
Tabel 4.9  
Perusahaan Memiliki Fasilitas Keamanan dan Kesehatan Yang Lengkap dan Memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	30	150	28
Sering	4	43	172	40
Jarang	3	26	78	24
Kadang-Kadang	2	8	16	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	416	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 40% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai”, sebanyak 28% menyatakan Sangat Sering, sebanyak 24% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 8% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{416}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 78\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai

Tabel 4.10  
Perusahaan Memiliki Rambu-Rambu K3 di Lingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	25	125	23
Sering	4	51	204	48
Jarang	3	25	75	23
Kadang-Kadang	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	416	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

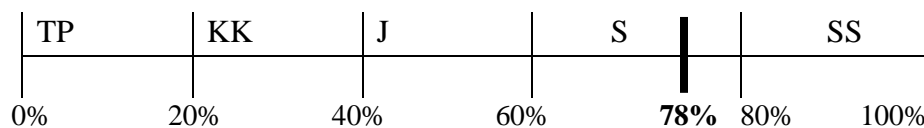
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 48% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki Rambu-Rambu K3 di lingkungan kerja”, sebanyak 23% menyatakan Sangat Sering dan Jarang dan sisanya sebanyak 6% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{416}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 78\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki rambu-rambu K3 di lingkungan kerja

## 2. Pengaturan udara

Tabel 4.11

Suhu Udara Dalam Lingkungan Perusahaan Menunjang Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	12	60	11
Sering	4	48	192	45
Jarang	3	44	132	41
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	384	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

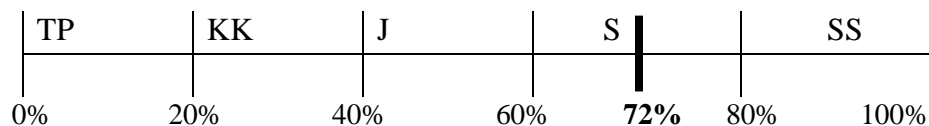
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 45% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “suhu udara dalam lingkungan perusahaan menunjang pekerjaan”, sebanyak 41% memyatakan Jarang, 11% menyatakan Sangat Sering dan sisanya sebanyak 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{384}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 72\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72% responden mengindikasikan bahwa suhu udara dalam lingkungan perusahaan menunjang pekerjaan

Tabel 4.12  
Ventilasi Udara Diruang Kerja Baik Untuk Melakukan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sertuju	5	21	105	20
Sering	4	23	92	21
Jarang	3	36	108	34
Kadang-Kadang	2	27	54	25
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	359	100

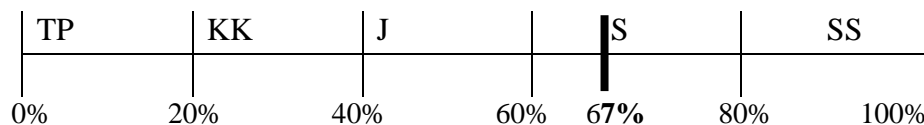
Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 34% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Jarang bahwa “ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan”, sebanyak 25% menyatakan Kadang-Kadang, sebanyak 21% menyatakan Sering dan sisanya sebanyak 20% menyatakan Sangat Sering. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{359}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 67\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 67% responden mengindikasikan bahwa ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.13  
Pergantian Udara Dalam Lingkungan Kerja Menunjang  
Pekerjaan Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	18	90	17
Sering	4	52	208	48
Jarang	3	35	105	33
Kadang-Kadang	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	407	100

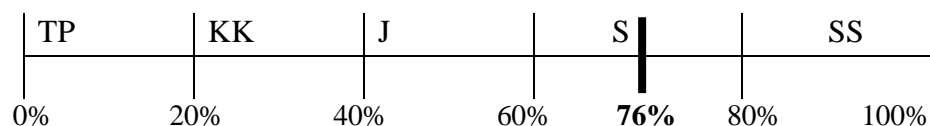
Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 48% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik”, sebanyak 33% menyatakan Jarang, sebanyak 17% menyatakan Sangat Sering dan sisanya sebanyak 2% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{407}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 76\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik.

### 3. Pengaturan Penerangan

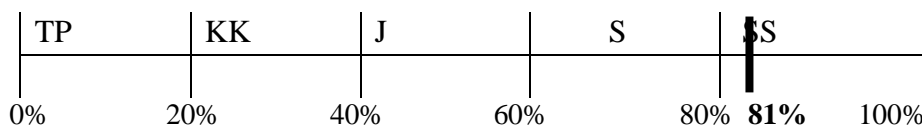
Tabel 4.14  
Perusahaan Memiliki Penerangan Darurat Yang Dapat  
Menunjang Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	36	180	34
Sering	4	46	184	43
Jarang	3	21	63	19
Kadang-Kadang	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	435	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan”, sebanyak 34% menyatakan Sangat Sering, sebanyak 19% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 4% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{435}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 81\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan.

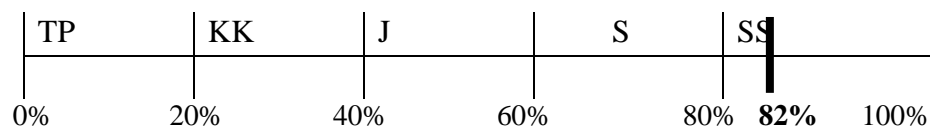
Tabel 4.15  
Perusahaan Memiliki Pencahayaan Diruangan Kerja Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	40	200	37
Sering	4	42	168	39
Jarang	3	22	66	21
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	440	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 39% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki pencahayaan diruangan kerja yang baik”, sebanyak 37% menyatakan Sangat Sering, sebanyak 21% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 3% menyatakan Kadang-Kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{440}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki pencahayaan diruangan kerja yang baik.

Tabel 4.16  
Perusahaan Memiliki Pengaturan Penerangan di Ruang  
Kerja Menunjang Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	19	95	18
Sering	4	52	208	48
Jarang	3	33	99	31
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	408	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

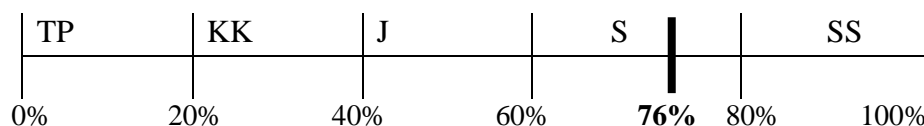
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 48% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki pengaturan penerangan diruang kerja yang menunjang pekerjaan”, sebanyak 31% menyatakan Jarang, sebanyak 18% menyatakan Sangat Sering dan sisanya sebanyak 3% menyatakan Kadang-Kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{408}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 76\%$$





Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan.

Tabel 4.17  
Perusahaan Memiliki Pengaturan Pencahayaan Dalam Ruang Kerja Sesuai Dengan Prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	30	150	28
Sering	4	44	176	41
Jarang	3	33	99	31
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	425	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

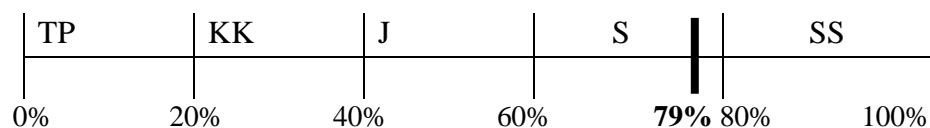
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 41% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur”, sebanyak 31% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 28% menyatakan Sangat Sering. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{425}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 79\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.

#### 4. Pemakaian Peralatan Kerja

Tabel 4.18  
Perusahaan Memiliki Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik dan Layak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	47	235	44
Sering	4	46	184	43
Jarang	3	14	42	13
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	461	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

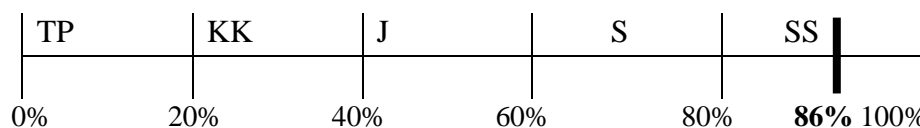
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 44% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sangat Sering bahwa “perusahaan memiliki peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak”, sebanyak 43% menyatakan Sering, dan sisanya sebanyak 13% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{461}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak.

Tabel 4.19  
Perusahaan Memiliki Tanda/Rambu Khusus Untuk Peralatan Yang Berbahaya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	38	190	36
Sering	4	44	176	41
Jarang	3	25	75	23
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	441	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

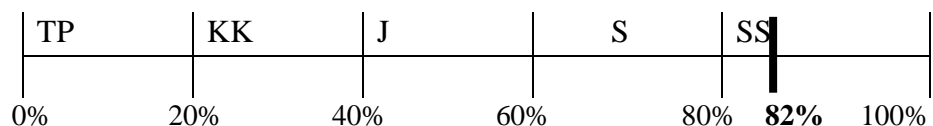
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 41% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki tanda/rambu khusus untuk peralatan yang berbahaya”, sebanyak 36% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya sebanyak 23% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{441}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tanda/rambu khusus untuk peralatan yang berbahaya.

Tabel 4.20  
Perusahaan Memiliki Peralatan Kesehatan Yang Lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	17	85	16
Sering	4	66	264	62
Jarang	3	24	72	22
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	421	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

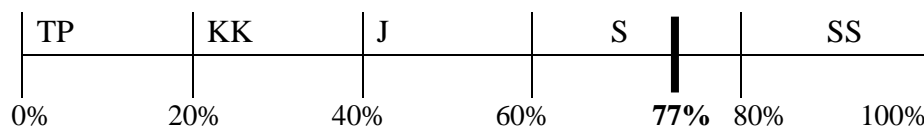
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 62% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki peralatan kesehatan yang lengkap”, sebanyak 22% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 16% menyatakan Sangat Sering. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{421}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 77\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki peralatan kesehatan yang lengkap.

Tabel 4.21  
Perusahaan Memiliki Petunjuk Kerja Atau Metode Kerja  
Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	28	140	26
Sering	4	37	148	35
Jarang	3	42	126	39
Tidak Sering	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	414	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

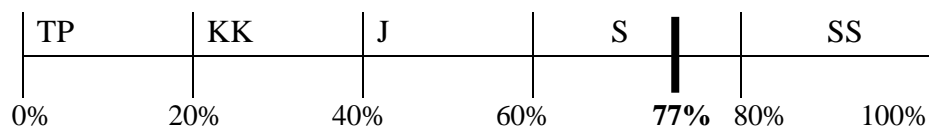
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 39% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Jarang bahwa “perusahaan memiliki petunjuk atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan”, sebanyak 35% menyatakan Sering dan sisanya sebanyak 26% menyatakan Sangat Sering jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{414}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 77\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.

Tabel 4.22  
Perusahaan Memiliki Pengamanan Peralatan Kerja Yang  
Menunjang Pekerjaan

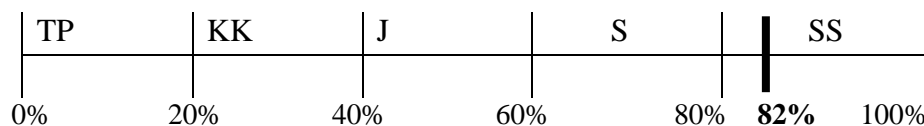
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	30	150	28
Sering	4	59	236	55
Jarang	3	18	54	17
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	440	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 55% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memiliki pengamanan perlatan kerja yang menunjang pekerjaan”, sebanyak 28% menyatakan Sangat Sering dan sianya sebanyak 17% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Tertinggi Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{440}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki pengamanan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan.

## 5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Tabel 4.23

Kedaaan Fisik Dan Mental Pegawai Dalam Kedaaan Baik Pada Saat Bekerja

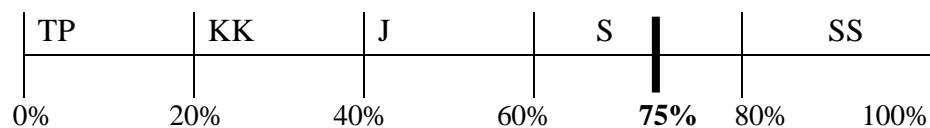
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	32	160	30
Sering	4	46	184	43
Jarang	3	29	58	27
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	402	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “keadaan fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik pada saat bekerja”, sebanyak 30% menyatakan Sangat Sering dan sisanya Sebanyak 27% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{402}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75% responden mengindikasikan bahwa keadaan fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik pada saat bekerja

Tabel 4.24  
Perusahaan Menyediakan Obat-Obatan Dan P3K Untuk  
Pertolongan Pertama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	43	215	40
Sering	4	56	224	52
Jarang	3	8	24	8
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	463	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

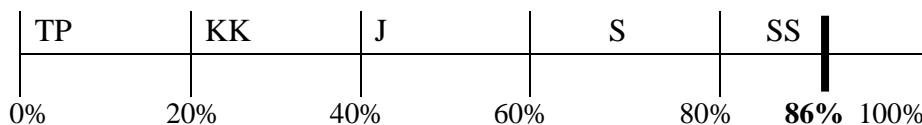
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan menyediakan obat-obatan dan P3K untuk pertolongan pertama”, sebanyak 40% menyatakan Sangat Sering dan sisanya sebanyak 8% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{463}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa perusahaan menyediakan obat-obatan dan p3k untuk pertolongan pertama.



Tabel 4.25  
Bagi Pegawai Yang Sakit Akan Dirujuk Kerumah Sakit  
Yang Ditentukan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	38	190	35
Sering	4	49	196	46
Jarang	3	16	48	15
Kadang-Kadang	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	444	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “bagi pegawai yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan”, sebanyak 35% menyatakan Sangat Sering, sebanyak 15% menyatakan Jarang dan sisanya sebanyak 4% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

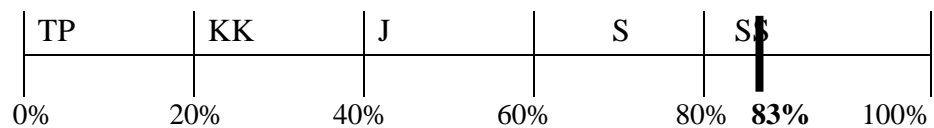
Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{444}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 83\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa Bagi Pegawai Yang Sakit Akan Dirujuk Kerumah Sakit Yang Ditentukan Perusahaan

Tabel 4.26  
Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan  
Untuk Para Pegawainya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	22	110	21
Sering	4	42	168	39
Jarang	3	38	114	35
Kadang-Kadang	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	402	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

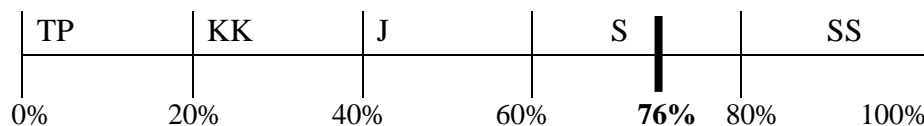
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 39% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk para pegawainya”, sebanyak 35% menyatakan Kurang Setuj, sebanyak 21% menyatakan Sangat Sering dan sisanya sebanyak 5% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{402}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 76\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk para pegawainya,

Tabel 4.27

## Rekapitulasi Nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Kenlee Indonesia

No	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman	86
2.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan sehat	80
3.	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja	72
4.	Perusahaan memiliki Fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai	78
5.	Perusahaan memiliki Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja	78
<b>Rata-Rata</b>		<b>78,8</b>
B.	Pengaturan Udara	
6.	Suhu udara dalam lingkungan perusahaan menunjang pekerjaan	72
7.	Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan	67
8.	pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik	76
<b>Rata-Rata</b>		<b>71,6</b>
C.	Pengaturan Penerangan	
9.	Perusahaan memiliki Penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan	81
10.	Perusahaan memiliki Pencahayaan diruangan kerja yang baik	82
11.	Perusahaan memiliki Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan	76
12.	Perusahaan memiliki Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur	79
<b>Rata-Rata</b>		<b>79,5</b>
D.	Pemakaian Peralatan Kerja	
13.	Perusahaan memiliki Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak	86
14.	Perusahaan memiliki tanda/rambu khusus untuk peralatan yang berbahaya	82
15.	Perusahaan memiliki Peralatan kesehatan yang lengkap	77
16.	Perusahaan memiliki Petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan	77
17.	Perusahaan memiliki Pengamanan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan	82
<b>Rata-Rata</b>		<b>80,8</b>
E.	Kondisi Fisik dan Mental Pegawai	
18.	Keadaan fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik pada saat bekerja	75
19.	Perusahaan menyediakan obat-obatan dan P3K untuk pertolongan pertama	86
20.	Bagi pegawai yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan	83
21.	Perusahaan memberikan Jaminan kesehatan untuk para pegawainya	76
<b>Rata-Rata</b>		<b>81,3</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Kenlee Indonesia diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Kondisi Fisik Dan Mental Pegawai” dengan rata-rata sebesar 81,3%, artinya kondisi fisik dan mental pegawai PT. Kenlee Indonesia sudah baik, dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan Pengaturan Udara disekitar lingkungan dan ruangan kerja PT. Kenlee Indonesia karena memiliki nilai rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 71,6%.

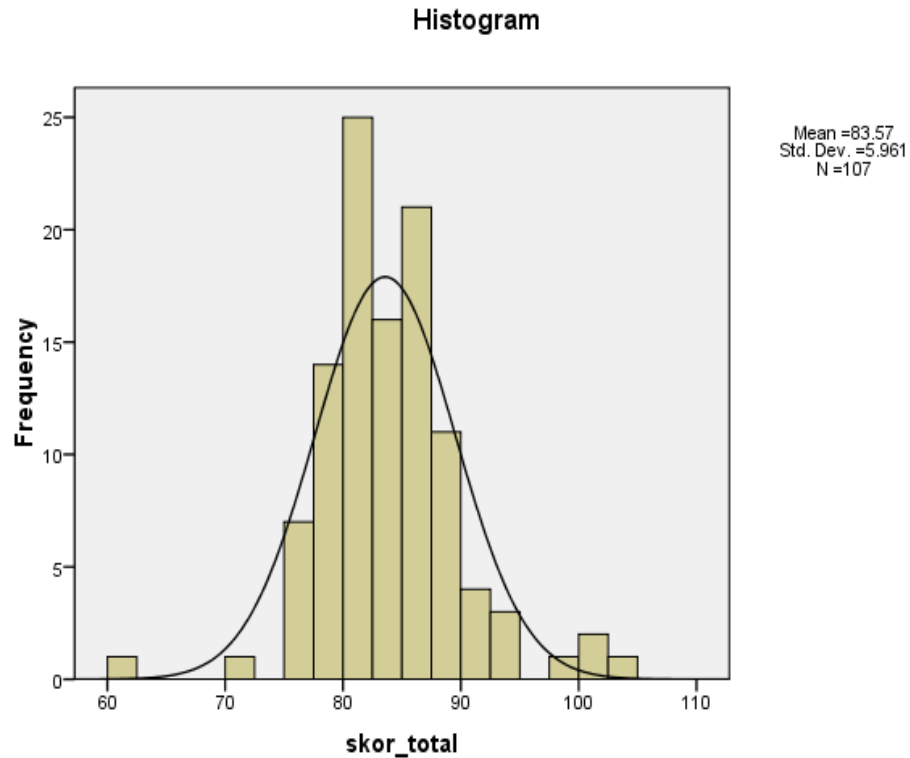
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.28  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistic		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		
N	Valid	107
	Missing	44
Mean		83.57
Std. Error of Mean		.576
Median		83.00
Std. Deviation		5.961
Variance		35.530
Skewness		.445
Std. Error of Skewness		.234
Range		42
Minimum		62
Maximum		104
Sum		8942

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 83,57 dengan range 42 dan total skor sebesar 8942.



Sumber : Output SPSS 22

Gambar 4.5

Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk mengetahui hasil pengolahan data Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Kenlee Indonesia bagian produJi, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(21)+5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut Maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 83.57 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Kenlee Indonesia baik.

#### 4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan bagi setiap produk sampingan dengan bantuan sumber daya manusia yang di miliki. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi pengeluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektifitas dan efisiensi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel dibawah. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total reponden dengan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

##### 1. Tingkat Absensi Tinggi

Tabel 4.29

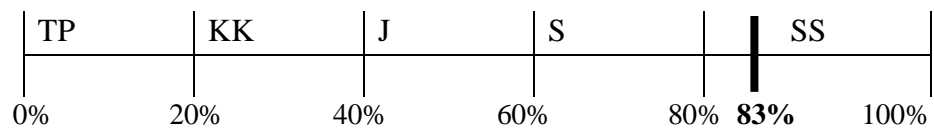
Kehadiran Karyawan Sesuai Jam Dan Hari Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	41	205	38
Sering	4	43	172	40
Jarang	3	23	69	22
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	446	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 40% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Kehadiran Karyawan Sesuai Jam dan Hari Kerja”, 38% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 22% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{446}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa kehadiran karyawan sesuai jam dan hari kerja

Tabel 4.30

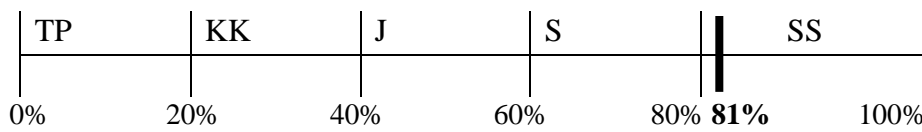
Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	34	170	32
Sering	4	43	172	40
Jarang	3	30	90	28
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	432	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 40% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Datang dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Kerja”, 32% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 28% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{432}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 81\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Datang dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Kerja.

Tabel 4.31  
Karyawan Meminta Izin Apabila Tidak Hadir Ditempat Kerja

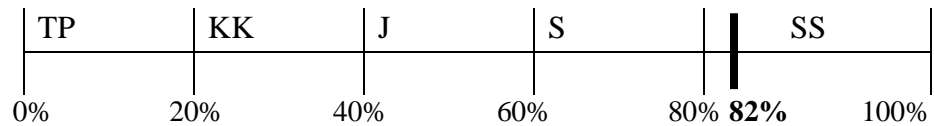
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	30	150	28
Sering	4	60	240	56
Jarang	3	17	51	16
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	441	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 56% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Meminta Izin Apabila Tidak Hadir Ditempat Kerja”, 28% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 16% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{441}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Meminta Izin Apabila Tidak Hadir Ditempat Kerja.

Tabel 4.32

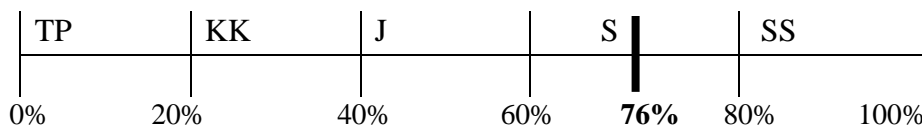
Karyawan Menerima SanJi Apabila Melanggar Aturan Yang Ada

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	24	120	22
Sering	4	46	184	43
Jarang	3	29	87	27
Kadang-Kadang	2	8	16	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	407	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Menerima SanJi Apabila Melanggar Aturan Yang Ada”, 27% menyatakan Jarang, % menyatakan Sangat Sering dan sisanya 8% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{407}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Menerima SanJi Apabila Melanggar Aturan Yang Ada

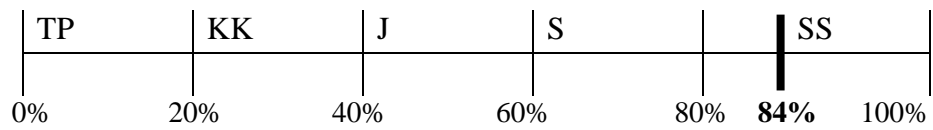
Tabel 4.33  
Karyawan Mematuhi Aturan dan Norma Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	42	210	39
Sering	4	45	180	42
Jarang	3	20	60	19
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	450	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 42% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Mematuhi Aturan dan Norma Perusahaan”, 39% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 19% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{450}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 84\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Mematuhi Aturan dan Norma Perusahaan.

## 2. Tingkat Perolehan Hasil

Tabel 4.34

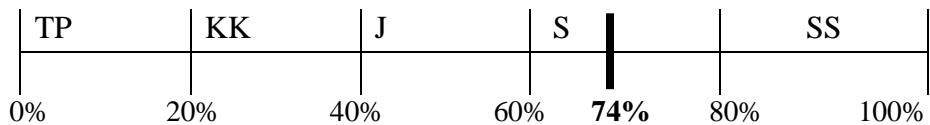
Karyawan Berusaha Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Yang Telah Ditetukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	32	160	30
Sering	4	34	136	32
Jarang	3	20	60	18
Kadang-Kadang	2	21	42	20
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	398	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 32% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Berusaha Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Yang Telah Ditetukan”, 30% menyatakan Sangat Sering, 20% menyatakan Kadang-Kadang dan sisanya 18% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{398}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 74\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Berusaha Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Yang Telah Ditentukan.

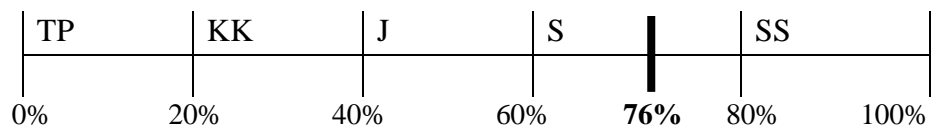
Tabel 4.35  
Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	25	125	23
Sering	4	46	184	43
Jarang	3	27	81	25
Kadang-Kadang	2	9	18	9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	408	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan”, 25% menyatakan Jarang, 23% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 9% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{408}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 76\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Di Tetapkan.

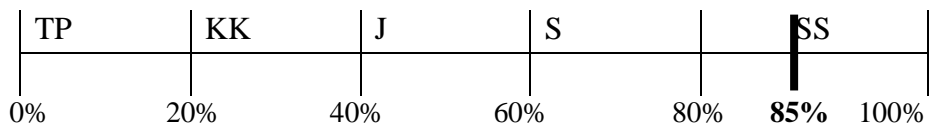
Tabel 4.36  
Karyawan Bekerja Dengan Giat Untuk Mencapai Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	46	230	43
Sering	4	40	160	37
Jarang	3	21	63	20
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	453	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sangat Sering bahwa “Karyawan Bekerja Dengan Giat Untuk Mencapai Target”, 37% menyatakan Sering, dan sisanya 20% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{453}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Bekerja Dengan Giat Untuk Mencapai Target.

Tabel 4.37  
Karyawan Bekerja Dengan Mutu Hasil Yang Efektif dan Efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	22	110	20
Sering	4	51	204	48
Jarang	3	32	64	30
Kadang-Kadang	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	382	100

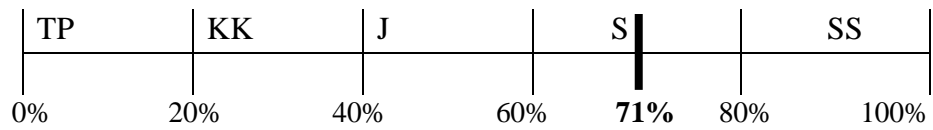
Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 48% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Bekerja Dengan Mutu Hasil Yang Efektif dan Efisien”, 30% menyatakan Jarang, 20% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 2% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{382}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 71\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Bekerja Dengan Mutu Hasil Yang Efektif dan Efisien

Tabel 4.38

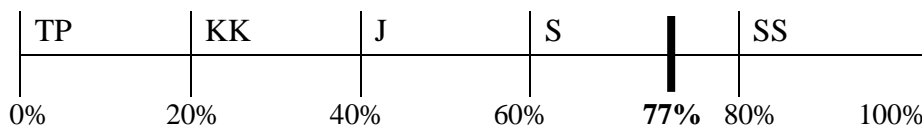
## Efisinesi Kerja Karyawan Meningkatkan Produktivitas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	26	130	24
Sering	4	40	160	37
Jarang	3	38	114	36
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	410	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 37% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Efisinesi Kerja Karyawan Meningkatkan Produktivitas”, 36% menyatakan Jarang, 24% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{410}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 77\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77% responden mengindikasikan bahwa Efisiensi Kerja Karyawan Meningkatkan Produktivitas.

### 3. Kualitas yang Dihasilkan

Tabel 4.39  
Karyawan Dapat Meningkatkan Kualitas Produk

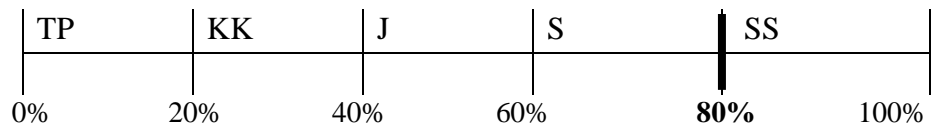
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	34	170	32
Sering	4	41	164	38
Jarang	3	29	87	27
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	427	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 38% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Dapat Meningkatkan Kualitas Produk”, 32% menyatakan Sangat Sering, 27% menyatakan Jarang dan sisanya 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{427}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Dapat Meningkatkan Kualitas Produk

Tabel 4.40

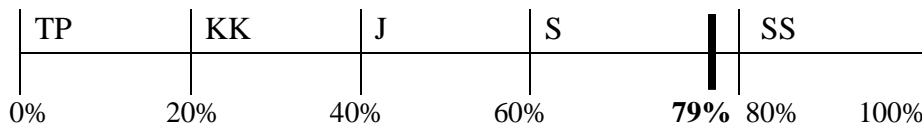
Kualitas Produk Yang Dihasilkan Sudah Sesuai Dengan Standar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	25	125	23
Sering	4	56	224	52
Jarang	3	23	69	22
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		107	424	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 42% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Kualitas Produk Yang Dihasilkan Sudah Sesuai Dengan Standar”, 23% menyatakan Sangat Sering, 22% menyatakan Jarang dan sisanya 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Total Hasil Jawaban Responden} \\ \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Tertinggi Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{424}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 79\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa Kualitas Produk Yang Dihasilkan Sudah Sesuai Dengan Standar

Tabel 4.41  
Perusahaan Melakukan Peninjauan Kembali Terhadap Produk Yang Dihasilkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	22	110	20
Sering	4	48	192	45
Jarang	3	33	99	31
Kadang-Kadang	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	409	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 45% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Perusahaan Melakukan Peninjauan Kembali Terhadap Produk Yang Dihasilkan”, 31% menyatakan Jarang, 20% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 4% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

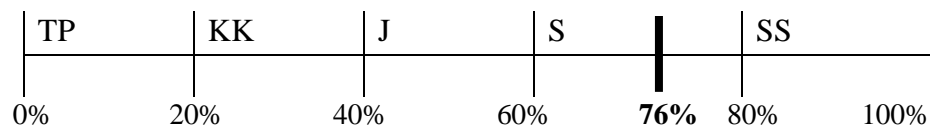
Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{409}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 76\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa Perusahaan Melakukan Peninjauan Kembali Terhadap Produk Yang Dihasilkan.

Tabel 4.42

Karyawan Menguasai Keterampilan Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	29	145	27
Sering	4	59	236	55
Jarang	3	19	57	18
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	438	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

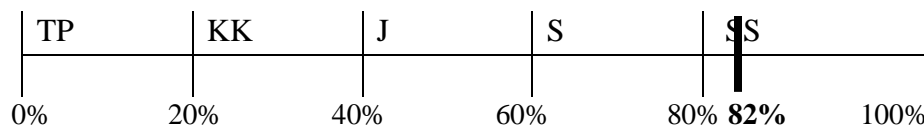
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 55% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Menguasai Keterampilan Yang Baik”, 27% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 18% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{438}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Menguasai Keterampilan Yang Baik.

#### 4. Tingkat Kesalahan

Tabel 4.43

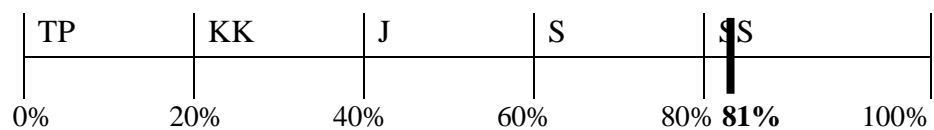
Karyawan Berusaha Mengurangi Tingkat Kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	24	120	22
Sering	4	65	260	61
Jarang	3	18	54	17
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	434	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 61% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Berusaha Mengurangi Tingkat Kesalahan”, 22% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 17% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{5 \times 107}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 81\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Berusaha Mengurangi Tingkat Kesalahan.

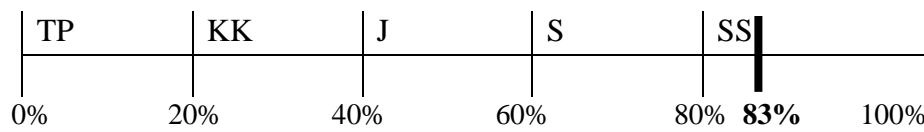
Tabel 4.44  
Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	39	195	36
Sering	4	49	196	46
Jarang	3	14	42	13
Kadang-Kadang	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	443	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat”, 36% menyatakan Sangat Sering, 13% menyatakan Jarang dan sisanya 5% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{443}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat.

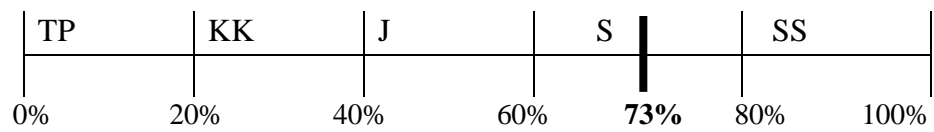
Tabel 4.45  
Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	18	90	17
Sering	4	38	152	35
Jarang	3	46	138	43
Kadang-Kadang	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	390	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Jarang bahwa “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya”, 35% menyatakan Sering, 17% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 5% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Skor Total Hasil Jawaban Responden} \\
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{390}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 73\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 73% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya.

Tabel 4.46  
Karyawan Berusaha Memperbaiki Kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	23	115	21
Sering	4	52	208	49
Jarang	3	32	96	30
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	419	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

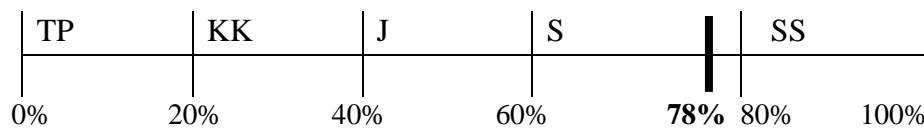
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 49% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Berusaha Memperbaiki Kesalahan”, 30% menyatakan Kuang Sering, dan sisanya 21% menyatakan Sangat Sering. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{419}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 78\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Berusaha Memperbaiki Kesalahan.

#### 5. Waktu Yang Dibutuhkan

Tabel 4.47

Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan

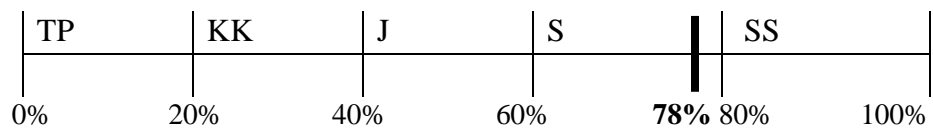
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	22	110	21
Sering	4	55	220	51
Jarang	3	27	81	25
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	417	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 51% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan”, 25% menyatakan Jarang, 21% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



$$\begin{aligned}
 \text{Skor Total Hasil Jawaban Responden} & \\
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{417}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan.

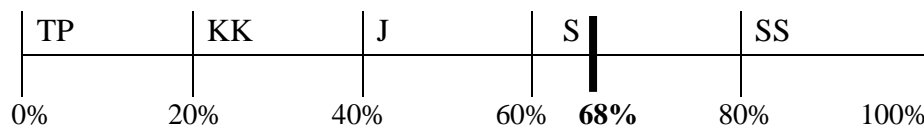
Tabel 4.48  
Karyawan Memajimalkan Waktu Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	35	105	33
Sering	4	41	164	38
Jarang	3	31	93	29
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	362	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 38% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Memajimalkan Waktu Kerja”, 33% menyatakan Sangat Sering, dan sisanya 29% menyatakan Jarang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{362}{5 \times 107} \times 100\% \\ &= 68\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 68% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Memajimalkan Waktu Kerja.

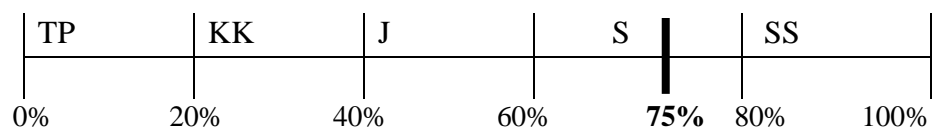
Tabel 4.49  
Karyawan Mampu Menyelesaikan Target Pekerjaan Dengan Waktu Yang Cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	15	75	14
Sering	4	53	212	49
Jarang	3	36	108	34
Kadang-Kadang	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	401	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 49% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Sering bahwa “Karyawan Ampu Menyelesaikan Target Pekerjaan Dengan Waktu Yang Cepat”, 34% menyatakan Jarang, 14% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 3% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Skor Total Hasil Jawaban Responden} \\
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{401}{5 \times 107} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Mampu Menyelesaikan Target Pekerjaan Dengan Waktu Yang Cepat.

Tabel 4.50  
Karyawan Berusaha Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	28	140	26
Sering	4	29	116	27
Jarang	3	30	90	28
Kadang-Kadang	2	20	60	19
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		107	407	100

Sumber : Data Kuesioner diolah,2019

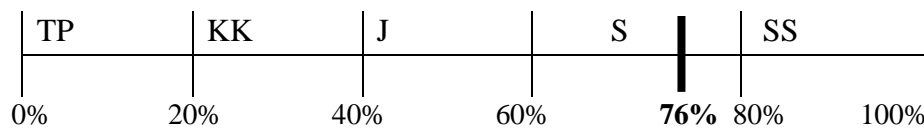
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 28% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian besar menyatakan Jarang bahwa “Karyawan Berusaha Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan”, 27% menyatakan Sering, 26% menyatakan Sangat Sering dan sisanya 19% menyatakan Kadang-Kadang. jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Skor Total Hasil Jawaban Responden

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

$$= \frac{407}{5 \times 107} \times 100\%$$

$$= 76\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa Karyawan Berusaha Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan.

Tabel 4.51

## Rekapitulasi Nilai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia

No	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Tingkat absensi tinggi	
1.	Kehadiran karyawan sesuai jam dan hari kerja	83
2.	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja	81
3.	Karyawan meminta izin apabila tidak hadir ditempat kerja	82
4.	Karyawan menerima sanji apabila melanggar aturan yang ada	76
5.	Karyawan mematuhi aturan dan norma perusahaan	84
<b>Rata-Rata</b>		<b>81,2</b>
B.	Tingkat perolehan hasil	
6.	Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan	74
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	76
8.	Karyawan bekerja dengan giat untuk mencapai target	85
9.	Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien	71
10.	Efisiensi kerja karyawan meningkatkan produktivitas	77
<b>Rata-Rata</b>		<b>76,6</b>
C.	Kualitas yang dihasilkan	
11.	Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk	80
12.	Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar	79
13.	Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan	76
14.	Karyawan menguasai keterampilan yang baik	82
<b>Rata-Rata</b>		<b>79,25</b>
D.	Tingkat kesalahan	
15.	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan	81
16.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat	83
17.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	73
18.	Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan	78
<b>Rata-Rata</b>		<b>78,75</b>
E.	Waktu yang dibutuhkan	
19.	Karyawan tidak menunda pekerjaan	78
20.	Karyawan memajimalkan waktu kerja	68
21.	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang cepat	75
22.	Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	76
<b>Rata-Rata</b>		<b>74,25</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Tingkat Absensi Tinggi” dengan rata-rata sebesar 81,2%, artinya tingkat absensi pegawai PT. Kenlee Indonesia sudah baik, dan sebaliknya perusahaan harus memberikan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan bagi para pegawai PT. Kenlee Indonesia agar para pegawai mampu bekerja dengan baik dan maksimal sehingga target-target perusahaan dapat tercapai dengan baik karena pada indikator “Waktu Yang Dibutuhkan” memiliki nilai rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 74,25%.

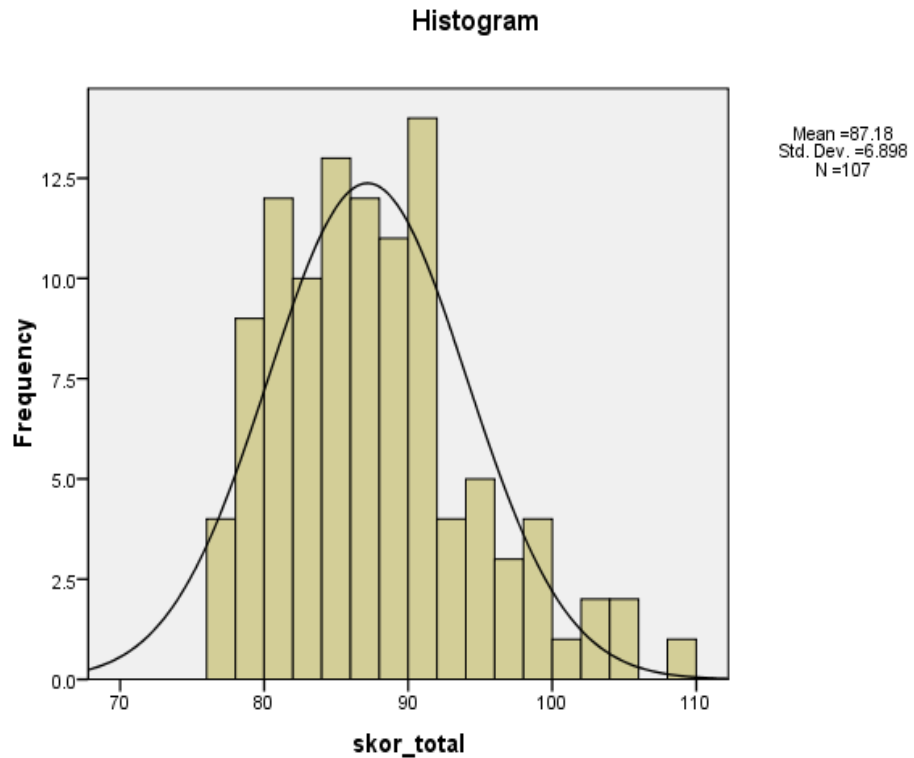
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.52  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistic		
Produktivitas Kerja Karyawan		
N	Valid	107
	Missing	44
Mean		87.18
Std. Error of Mean		.667
Median		87.00
Std. Deviation		6.898
Variance		47.581
Skewness		.715
Std. Error of Skewness		.234
Range		32
Minimum		76
Maximum		108
Sum		9328

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 87.18 dengan range 32 dan total skor sebesar 9328.



Sumber : Output SPSS 22

Gambar 4.6

Histogram Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia bagian produJi, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(22)+5(22)}{2} = 66$$

Berdasarkan hasil tersebut Maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 87.18 dan skor rata-rata teoritis sebesar 66, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia baik.

#### 4.2.3 Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia.

Pada pembahasan ini akan dilakukan analisis mengenai Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia, sebagai berikut :

##### 4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia dengan menggunakan Koefisien Korelasi (Rank Spearman) dengan responden sebanyak 107 karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 mengenai Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia yaitu hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.53  
Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

		Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Produktivitas kerja karyawan
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Correlation Coefficient	1.000	.707**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	107	107
Produktivitas kerja karyawan	Correlation Coefficient	.707**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	107	107

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

Interpretasi hasil dari output SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa besarnya Correlation Coefficient Rank Spearman adalah  $r = 0,707$ . Artinya Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.



Tabel 4.54  
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,6 – 0,799	0,707	Kuat
0,4 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

#### 4.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,707$ . Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,707^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4998 \times 100\%$$

$$KD = 49,98\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 49,98% sedangkan sisanya 50,02% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

#### 4.2.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Menentukan  $t_{hitung}$

Untuk mencari  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,707\sqrt{(107-2)}}{\sqrt{(1-0,707^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{7,2445}{0,7072}$$

$$t_{hitung} = 10,2439$$

b. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$ 

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari t tabel dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $107-2 = 105$ , maka diperoleh t tabel yaitu 1,6595.

## 4.2.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana rumusan hipotesis statistiknya, yaitu sebagai berikut :

- $H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.
- $H_a : \rho \geq 0$ , berarti ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

Untuk melakukan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan  $df = n-2$  kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujianya adalah :

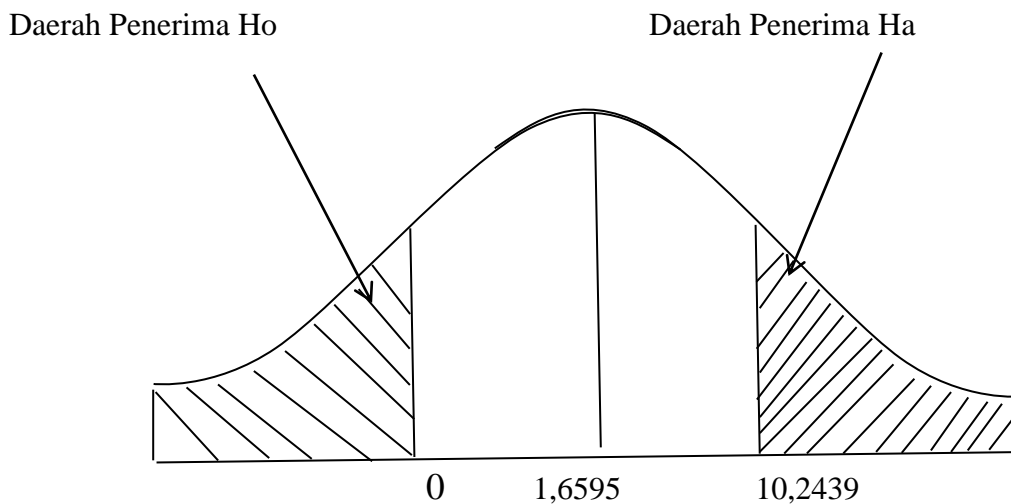
c. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ 

Artinya tidak ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

d. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ 

Artinya, ada hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

## e. Kurva



Gambar 4.7

## Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $10,2439 > 1,6595$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelaksanaan keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

#### 4.2.3.5 Hubungan Fungsional Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS 22 untuk mengetahui fungsi penduga antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

Tabel 4.55

Hubungan Fungsional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

CoefficienKK

Model	Unstandardized CoefficienKK		Standardized CoefficienK	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.743	6.586		2.694	.008
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.831	.079	.718	10.569	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil  $r_s = 0,707$  dan koefisien determinasi  $r^2 = 49,98\%$  maka hal ini mengandung arti bahwa 49,985 varians yang terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dijelaskan oleh varians produktivitas kerja karyawan PT. Kenlee Indonesia dengan fungsi penduga  $\hat{Y} = 17,743 + 0,831X$ . fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar 0,831 satuan.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Kenlle Indonesia.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nilai dominan yang paling tertinggi ada pada indikator “Kondisi Fisik dan Mental Pegawai” dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan obat-obatan dan P3K untuk pertolongan pertama” dengan skor rata-rata sebesar 81,3%, dan berada pada daerah Sering dengan nilai 52%. Dari total 107 responden terdapat 56 responden menjawab Sering, 43 menjawab Sangat Sering, dan 8 responden menjawab Jarang.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kondisi fisik dan mental pegawai PT. Kenlee Indonesia sudah baik, salah satunya akibat dari perusahaan selalu menyediakan obat-obatan dan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan atau insiden di tempat kerja, hal tersebut membuat para karyawan akan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja karena pihak perusahaan selalu memberikan pertolongan pertama pada setiap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga dapat meringankan rasa sakit yang dialami oleh korban. Dengan memiliki rasa aman dan terlindungi pada saat bekerja membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat memajimalkan produktivitas kerja karyawan di PT. Kenlle Indonesia.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terendah berada pada indikator “Pengaturan Udara” dengan pernyataan “Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan” dengan skor rata-rata sebesar 71,6% dan berada pada daerah Jarang dengan nilai 34%. Dari total 107 responden terdapat 36 responden menjawab Jarang, 23 responden menjawab Sering, 27 menjawab Kadang-Kadang dan 21 menjawab Sangat Sering. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaturan udara yang ada di PT. Kenlle Indonesia masih dikatakan kurang baik. Hal tersebut yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan majimal karena sering terjadi gangguan kesehatan yang dialami oleh setiap karyawan akibat dari ventilasi udara di setiap ruang kerja yang ada pada PT. Kenlle Indonesia tidak sehat dan baik untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian hal ini tidak dapat dibiarkan secara terus menerus karena akan mempengaruhi pada kenyamanan dan kesehatan setiap karyawan yang bekerja pada PT. Kenlle Indonesia karena jika karyawan tidak dapat bekerja secara nyaman dan terganggu kesehatannya maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan terganggu.

Seharusnya PT. Kenlle Indonesia mampu secara sadar mengetahui bagaimana kondisi disetiap ruangan kerja salah satunya mengenai pengaturan udara seperti halnya mengatur suhu dan kelembaban ruangan sesuai dengan peraturan pemerintah, mengatur sirkulasi dan ventilasi udara secara baik dan layak, menyediakan alat pendingin udara disetiap ruang kerja dan tentunya menyesuaikan jumlah karyawan yang ditempatkan diruang kerja sesuai dengan luas area ruangan kerja tersebut. Dengan cara seperti ini tentunya akan menyebabkan karyawan bekerja secara nyaman dan sehat dan tentunya produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Secara keseluruhan skor empirik variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) lebih besar dari skor teoritik ( $83.57 > 63$ ), sehingga dapat diartikan bahwa Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Kenlle Indonesia dikatakan Baik.

#### **4.3.2 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlle Indonesia**

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja karyawan nilai dominan yang paling tertinggi ada pada indikator “Tingkat Absensi Tinggi” dengan pernyataan “Karyawan mematuhi aturan dan norma perusahaan” dengan skor rata-rata sebesar 81,2%, dan berada pada daerah Sering dengan nilai 42%. Dari total 107 responden terdapat 45 responden menjawab Sering, 42 menjawab Sangat Sering, dan 20 responden menjawab Jarang.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Kenlle Indonesia sangat tinggi, salah satunya akibat dari karyawan yang selalu mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. selain itu perusahaan memiliki aturan yang adil jika karyawan memiliki absensi kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh aspek norma yang telah di tetapkan maka akan diberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah di atur oleh perusahaan seperti jenjang karier dan pemberian insentif. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan rajin dengan memenuhi setiap absen yang ada dan mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian jika setiap karyawan bekerja secara disiplin dan rajin dengan memenuhi absensi dan mematuhi norma yang ada maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlle Indonesia akan meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai dengan baik.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja karyawan yang terendah berada pada indikator “Waktu yang dibutuhkan” dengan pernyataan “Karyawan memajimalkan waktu kerja” dengan skor rata-rata sebesar 74,25% dan berada pada daerah Sering dengan nilai 38%. Dari total 107 responden terdapat 41 responden menjawab Sering, 35 responden menjawab Sangat Sering dan 31 responden menjawab Jarang. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa waktu yang dibutuhkan karyawan dalam memproduksi suatu produk masih dikatakan belum cukup, dimana karyawan tidak dapat memajimalkan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan demikian akan memberikan dampak yang negatif terhadap keberlangsungan proses produksi perusahaan sehingga target-target produksi perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik.

Seharusnya PT. Kenlle Indonesia mampu mengatur dengan bijak bagaimana target produksi yang telah ditentukan per bulannya disesuaikan dengan kualitas dan kapasitas karyawan yang dimiliki, agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan memiliki waktu yang sesuai untuk menghasilkan setiap produk yang telah ditentukan perusahaan, sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Secara keseluruhan skor empirik variabel produktivitas kerja karyawan lebih besar dari skor teoritik ( $87.18 > 66$ ), sehingga dapat diartikan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlle Indonesia dikatakan Baik.

#### **4.3.3 Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kenlle Indonesia.**

Hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlle Indonesia dengan nilai korelasi  $r = 0,707$ . Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlle Indonesia mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab perusahaan terhadap kondisi ruangan kerja karyawan yang tidak sehat dan memadai, salah satunya seperti pada pengaturan udara ruangan kerja setiap karyawan yang tidak baik dan sehat yang mengakibatkan pada saat bekerja karyawan sering mengalami gangguan kesehatan. Hal tersebut dapat membuat terganggunya proses produksi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlle Indonesia, sehingga target produksi perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Selain itu kurangnya perusahaan mengatur secara bijak dan memberikan waktu secara tepat terhadap setiap karyawan dalam memproduksi setiap produk yang

dihasilkan maka akan membuat proses produksi tidak stabil dan terhambat karena tidak seluruh karyawan merasa cukup atas waktu yang telah diberikan perusahaan dalam proses produksi.

Selanjutnya, kontribusi variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenle Indonesia sebesar 49,98% sedangkan sisanya 50,02% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kemudian hubungan fungsional pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenle Indonesia diperoleh fungsi penduga  $\hat{Y} = 17,743 + 0,831X$ , maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,831 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenle Indonesia sebesar 0,831 satuan.

Diketahui nilai  $t_{hitung} = 10,2439$  dan  $t_{tabel} = 1,6595$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,2439 > 1,6595$ ) artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenle Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

#### **4.3.4 Perbandingan Teori Dengan Penelitian Sebelumnya**

Berdasarkan perbandingan antara teori dengan penelitian sebelumnya maka ada teori yang mengemukakan bahwa salah satu cara perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik yaitu menciptakan keadaan tempat lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih, selain itu juga perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang lengkap dan layak sehingga dengan adanya tindakan tersebut yang dilakukan oleh perusahaan maka seluruh karyawan akan bekerja secara maksimal dengan rasa aman dan nyaman yang tinggi. Cara tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh M. Yani (2012, 157) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang aman, selamat dan bebas dari gangguan secara fisik dan psikis dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, rantai tempat bekerja, dan lingkungan kerja.

Akibat dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik oleh perusahaan maka dampak yang terjadi dari hasil kinerja karyawan yang maksimal yaitu menyebabkan tingkat perolehan hasil produksi akan meningkat dengan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan dan karyawan dapat meminimalisir tingkat kesalahan pada proses produksi. Sebagaimana yang telah

dijelaskan dalam teori menurut Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016, 29) bahwa “Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, dimana masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai”.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah dengan terus melajutkan dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya. Oleh sebab itu bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas karyawan merupakan suatu unsur yang berkesinambungan dimana kedua faktor tersebut bisa dikatakan merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan.

Hal tersebut telah di jelaskan menurut teori oleh Ukhisia (2013, 96) yang berpendapat bahwa : “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya”

Setelah ditemukan teori yang terkait yaitu pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan maka selanjutnya adalah membandingkan teori dengan penelitian sebelumnya. Jika dilihat dari teori diatas dan penelitian sebelumnya yaitu milik Delfi Sukmawati tahun 2017 dengan judul hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cidas Supra Melindo. Dimana dalam penelitian tersebut menggunakan indikator pada variabel X yaitu : penempatan benda atau barang, perlindungan karyawan, penyediaan perlengkapan alat pelindung, penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan, lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Sedangkan indikator pada variabel Y, yaitu: tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh  $r = 0,752$ . Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh



KD = 56,55% artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat memberikan kontribusi terhadap naik turun nya produktivitas kerja karyawan sebesar 56,55%. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $t_{hitung} (7,569) > t_{tabel} (1,680)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan. Dari perbandingan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 4.3.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Kenle Indonesia khususnya pada bagian produJi dengan menggunakan 107 responden tentang hubungan pelajanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelajanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produJi PT. Kenle Indonesia. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh koefisien korelasi  $r = 0,707$  dan determinasi sebesar 49,98%. Kemudian hubungan fungsional pelajanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenle Indonesia diperoleh fungsi penduga  $\hat{Y} = 17,743 + 0,831X$ , maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien pelajanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,831 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar 0,831 satuan. Diketahui nilai  $t_{hitung} = 10,2439$  dan  $t_{tabel} = 1,6595$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel} (10,2439 > 1,6595)$  artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelajanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

Hal ini sejalan sesuai dengan teori menurut Ukhisia (2013, 96) yang berpendapat bahwa : “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya”. Artinya bahwa semakin perusahaan sadar dan bijak dalam melajanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi seluruh karyawan nya maka akan semakin produktif setiap karyawan melakukan

pekerjaannya karena setiap karyawan akan merasa bekerja secara aman, nyaman dan selalu terlindungi dengan peraturan-peraturan program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada di perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Kenlee Indonesia relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik sebesar 83,57 dan skor teoritik sebesar 63, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu ( $83,57 > 63$ ) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik sebesar 87,18 dan skor teoritik sebesar 66, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan yaitu ( $87,18 > 66$ ) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan mengenai hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman sebesar 0.707, artinya bahwa hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia mempunyai hubungan yang kuat.
  - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 49,98%, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan kontribusi sebesar 49,98% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, sedangkan sisanya 50,02% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

- c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (10,2439 > 1,6595), artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenle Indonesia.
- d. Hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh bahwa fungsi penduga antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah  $\hat{Y} = 17,743 + 0,831X$ . fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenle Indonesia sebesar 0,831 satuan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan mengenai hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenle Indonesia, maka penulis akan mengemukakan Saran-saran yang diharapkan dapat memperbaiki kekurangan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik bagi perusahaan yaitu PT. Kenle Indonesia maupun bagi akademik. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan yaitu PT. Kenle Indonesia
  - a. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan bahwa kelemahan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pada variabel pengaturan udara dengan pernyataan ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan. Diharapkan dari indikator pengaturan udara tersebut, PT. Kenle Indonesia mampu secara sadar mengetahui bagaimana kondisi disetiap ruangan kerja salah satunya mengenai pengaturan udara seperti halnya mengatur suhu dan kelembaban ruangan sesuai dengan peraturan pemerintah, mengatur sirkulasi dan ventilasi udara secara baik dan layak, menyediakan alat pendingin udara disetiap ruang kerja dan tentunya menyesuaikan jumlah karyawan yang ditempatkan diruang kerja sesuai dengan luas area ruangan kerja tersebut. Dengan cara seperti ini akan menyebabkan karyawan bekerja secara nyaman dan sehat dan tentunya produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
  - b. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan bahwa kelemahan pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah pada variabel waktu yang dibutuhkan dengan pernyataan Karyawan memaksimalkan waktu kerja. Diharapkan dari indikator waktu yang dibutuhkan tersebut, PT. Kenle Indonesia mampu mengatur dengan bijak bagaimana target produksi yang telah ditentukan per bulannya disesuaikan dengan kualitas dan kapasitas

karyawan yang dimiliki, agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan memiliki waktu yang sesuai untuk menghasilkan setiap produk yang telah ditentukan perusahaan, sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

- c. Adapun mengenai hubungan antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan, maka disarankan kepada PT. Kenlle Indonesia untuk memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan tersebut, karena dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan untuk kedepannya. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan membuat seluruh karyawan bekerja secara aman, nyaman dan merasa terlindungi dari segala macam resiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada saat bekerja di PT . Kenlle Indonesia sehingga dengan tidak adanya gangguan baik kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan maka seluruh karyawan akan bekerja secara maksimal dan lebih produktif. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan atau kelemahan yang ada di perusahaan dan mempertahankan bahkan meningkatkan usaha-usaha perusahaan yang sudah baik terutama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada pada PT. Kenlle Indonesia.

## 2. Bagi akademik

Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun yang berbeda agar dapat melengkapi kekurangan-kekuangan yang terdapat pada penelitian ini dan tentunya agar menambah ilmu pengetahuan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, Siti dan Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Certo, Samuel C. & S. Travis Certo. (2006). *Modern Management*, New York. Pearson Prentice Hall.
- Dessler, Gary, (2011). *Human Resource And Personal Management*. Printed In The United States Of America. Irwin.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elmi, farida. (2018). *Telisik manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: mitra wacana media.
- Fred, Luthans. (2012). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th edition. The McGraw-Hill, Inc.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Klingner, Donald E. and Nalbandian, John. (2009). *Publik Personel Management: Contects And Strategies*, prentice-hal, Inc, Englewood cliffs, New Jersey.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013, 162). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2010). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sondang, P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistya, ambar teguh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit gaya mendia.
- Suma'mur. (2005). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Triyono, Ayon. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Husein. (2013). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Unaradjan, Dominikus, Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Atma Jaya.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

### **Sumber Jurnal :**

Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari. (2016) *Analisis Disiplin Kerjadan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang*. Padang Sumatera Barat. Journal of Economic and Economic Education Vol.5 No.1 Hal 29.

Angelica Camila Suartha dan Desak Ketut Sintaasih. (2015). *Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9. Hal 2511.

Aziz, Tengku Ariefanda., M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol.3. No.2. Hal 246.

Dipang, Ludfia. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Manado*. Manado. Jurnal EMBA Volume 1, Nomor 3, September 2013. Hal 1082.

Harimisa, E. Margareta. (2013). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado*. Manado. Jurnal EMBA 2143 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 2146.

Lestari, T., & Trisyulianti, E. (2009). *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. Bogor. Jurnal. Institut Pertanian Bogor. Hal 73.

Ukhisia, Bella Gloria dkk. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Poduktivitas Karyawan*. Universitas Brawijaya. Kediri. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2, Agustus 2013. Hal 96.

### **Sumber Skripsi :**

Arlin Riantiwi. (2012). *Hubungan Pelaksanaan Program K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Surveyor Indonesia*. Skripsi Universitas Pakuan.

Delfi Sukmawati. (2017). *Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cidas Supra Melindo*. Skripsi. Universitas Pakuan.



Muhamad Fahmi Dwiyanto. (2018). *Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paparti*. Skripsi. Universitas Pakuan.

**Sumber Artikel :**

<http://m.detik.com/finance/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kasus-di-2017/12-01-2019/10:25>

# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuhurul Anam

Alamat : Jalan Raya Puncak Gadog RT 02 RW 03 Desa Pandansari  
Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor Jawa Barat Indonesia  
16720

Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 30 Januari 1997

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SD Negeri 1 Gadog
- MTS : Madrasah Tsanawiyah Al Amanah Ciawi
- SMK: Sekolah Bisnis Manajemen Al Ikhlas Cisarua
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 25 April 2019

Penulis,

Zuhurul Anam



### **Kuesioner Penelitian Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Saya adalah Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sedang menyelesaikan tugas akhir Skripsi. Dalam rangka mengumpulkan data, saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Hasil kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan serta kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

- **Identitas Responden**

1. Nama :
2. Umur :
  - a. < 20 Tahun
  - b. 21-25 Tahun
  - c. 26-35 Tahun
  - d. 36-45 Tahun
  - e. > 45 Tahun
3. Jenis kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
4. Pendidikan
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. D3
  - e. S1
5. Lama bekerja
  - a. < 5 tahun
  - b. 6-10 tahun
  - c. 11-20 tahun
  - d. > 20 tahun

- **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Terdapat 5 pilihan jawaban pernyataan, yaitu

SS : Sangat Sering                      KK    : Kadang-Kadang

S : Sering  
J : Jarang

TP : Tidak Pernah

Variabel (X)						
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						
No	Pernyataan	TP	KK	J	S	SS
<b>• Keadaan Tempat Lingkungan Kerja</b>						
1	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
2	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan sehat					
3	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja					
4	Perusahaan memiliki Fasilitas keamanan dan kesehatan yang lengkap dan memadai					
5	Perusahaan memiliki Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja					
<b>• Pengaturan Udara</b>						
6	Suhu udara dalam lingkungan perusahaan menunjang pekerjaan					
7	Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan pekerjaan					
8	pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan dengan baik					
<b>• Pengaturan Penerangan</b>						
9	Perusahaan memiliki Penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan					
10	Perusahaan memiliki Pencahayaan diruangan kerja yang baik					
11	Perusahaan memiliki Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan					
12	Perusahaan memiliki Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur					
<b>• Pemakaian Peralatan Kerja</b>						
13	Perusahaan memiliki Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak					
14	Perusahaan memiliki tanda/rambu khusus untuk peralatan yang berbahaya					
15	Perusahaan memiliki Peralatan kesehatan yang lengkap					
16	<i>Perusahaan memiliki Petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan</i>	<b>TIDAK VALID</b>				
17	Perusahaan memiliki Pengamanan peralatan					

	kerja yang menunjang pekerjaan					
	<b>• Kondisi Fisik dan Mental Pegawai</b>					
18	Keadaan fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik pada saat bekerja					
19	Perusahaan menyediakan obat-obatan dan P3K untuk pertolongan pertama					
20	Bagi pegawai yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan					
21	Perusahaan memberikan Jaminan kesehatan untuk para pegawainya					



### **Kuesioner Penelitian Variabel (Y) Produktivitas Kerja karyawan**

Saya adalah Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sedang menyelesaikan tugas akhir Skripsi. Dalam rangka mengumpulkan data, saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Hasil kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan serta kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

- **Identitas Responden**

6. Nama :

7. Umur :

d. < 20 Tahun                      d. 36-45 Tahun

e. 21-25 Tahun                      e. > 45 Tahun

f. 26-35 Tahun

8. Jenis kelamin

c. Laki-laki

d. Perempuan

9. Pendidikan

d. SD                                      d. D3

e. SMP                                      e. S1

f. SMA

10. Lama bekerja

c. < 5 tahun                              c. 11-20 tahun

d. 6-10 tahun                              d. > 20 tahun

- **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Terdapat 5 pilihan jawaban pernyataan, yaitu

SS : Sangat Sering                      KK : Kadang-Kadang

S : Sering

TP : Tidak Pernah

J : Jarang

Variabel (Y)						
Produktivitas Kerja karyawan						
No	Pernyataan	TP	KK	J	S	SS
<b>• Tingkat Absensi Tinggi</b>						
1	karyawan memenuhi kehadiran sesuai jam dan hari kerja					
2	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja					
3	Karyawan berusaha meminta izin apabila tidak hadir ditempat kerja					
4	Karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang ada					
5	Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma perusahaan					
<b>• Tingkat Perolehan Hasil</b>						
6	Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan					
7	<i>Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan</i>	<b>TIDAK VALID</b>				
8	Karyawan berusaha bekerja dengan giat untuk mencapai target					
9	Karyawan berusaha bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien					
10	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas					
<b>• Kualitas Yang Dihasilkan</b>						
11	Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk					
12	Kualitas produk yang dapat dihasilkan sudah sesuai dengan standar					
13	Perusahaan berusaha melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan					
14	Karyawan menguasai keterampilan yang baik					
<b>• Tingkat Kesalahan</b>						
15	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan					
16	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat					



17	Karyawan berusaha bertanggung jawab atas pekerjaannya					
18	Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan					
<b>• Waktu Yang Dibutuhkan</b>						
19	Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan					
20	Karyawan berusaha memaksimalkan waktu kerja					
21	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang cepat					
22	Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

# PT KENLEE INDONESIA

OFFICE : Pacific Bank Building, 6th Floor, Jl. Jend. Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat 10270, Indonesia  
Telp. : 021 - 5735342, (Funting), Fax. : 021 - 5735344  
FACTORY I : Jl. Raya Parung Km.20, Desa Panamsari, Kcc. Parung, Kab. Bogor, Jawa Barat, Indonesia  
Telp. : 0251 - 8611466, (Funting), Fax. : 0251 - 861122  
FACTORY II : Jl. Raya Parungkuda Km. 29, Kp. Cipeugriban, Ds. Kampa, Kec. Parung Kuda, Kab. Sukabungsi, Indonesia  
Telp. : 0266 - 333741, Fax. : 0266 - 724850  
FACTORY III : Jl. Raya Margasari No. 1B, Rt. 001/Rw. 004, Desa Margasari, Kcc. Margasari, Kab. Tegal, Indonesia  
Telp. : 0283 - 3466162

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 011 / Pers.Um / KLI / V / 2019

yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fathuliah  
Jabatan : Manager  
Alamat : Jl. Raya Parung Km. 20 Bogor

menyatakan bahwa

Nama : ZUHRUL ANAM  
No.NPM : 0211 15 325  
Program : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia

yang benar telah melaksanakan Riset di perusahaan kami mulai 02 Agustus 2018. sampai 02 September 2018.

Sehubungan surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan oleh yang berkepentingan.

Parung, 23 Mei 2019  
PT Kenlee Indonesia



Fathuliah  
Manager Hrd & Umum



### Codingan hasil kuesioner variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	Skortotal
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	101
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	95
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	96
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	98
4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	94
4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	89
4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	90
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	88
4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	89
4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	91
5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	90
4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	84
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	84
5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	90
4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	87
4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	91
4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	91
4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	88
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	86
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	82
4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	85
4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	88
4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	84
5	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	84
5	5	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	84
5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	86
4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	81
5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	86

4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	84
5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	85
5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	85
5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	79
5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	81
4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	85
4	4	4	4	3	3	2	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	83
5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	87
5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	83
5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	84
5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	86
4	4	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	87
4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	84
5	5	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	81
5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	87
4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	83
5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	81
4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	79
5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	84
4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	80
4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	80
4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	78
4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	80
4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	79
5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	6	4	4	4	5	3	87
4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	80
4	4	4	4	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	82
4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	79

4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	76
5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	75
5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	89
4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	86
4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	85
4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	81
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	83
4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	83
4	3	4	4	5	3	5	4	2	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	79
4	5	5	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	83
4	4	4	5	5	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	76
4	3	5	5	5	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	81
4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	85
4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	85
4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	87
4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	86
4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	86
4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	81
4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	83
4	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	78
4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	75
4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	78
4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	80
4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	78
4	3	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	81
4	4	2	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	85
3	3	2	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	80
3	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	6	89
3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	86
5	4	2	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	88

5	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	81
5	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	82
4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	79
3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	2	75
3	3	2	2	5	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	4	3	75
4	4	2	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	2	75
5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	82
4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	82
5	5	2	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	82
5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	79
5	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	79
4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	81
4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	81
5	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	81
4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	83
5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	84

### Codingan Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	Skortotal
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	100
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	102
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	102
5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	98
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	95
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	90
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	91
5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	91
4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	91
4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	91
4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	91
4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	89
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	92
5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	89
5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	93
4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	91
5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	91
4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	87
5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	85
4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	89
5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	92
4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	90
5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	85
4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	89
5	4	3	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	86
4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	2	80
5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	85
4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	88



4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	92
5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	90
5	3	3	4	3	2	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2	82
5	3	4	4	5	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	85
5	3	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	2	91
5	3	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	2	90
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	89
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	83
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	82
4	4	4	5	3	2	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	82
5	3	4	5	3	2	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	3	5	2	86
5	3	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	2	80
3	3	4	4	3	2	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	2	78
5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	80
3	3	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	80
3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	76
3	4	5	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	78
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	83
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	3	4	4	2	76
4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	86
5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	83
4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	84
3	5	4	4	3	2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	2	79
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	85
5	5	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	82
4	6	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	6	3	3	88
5	5	4	4	5	2	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	88
5	5	4	4	5	2	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	3	2	87
3	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	87
3	3	4	4	5	2	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	81

3	3	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	79
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	97
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	99
4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	94
3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	87
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	85
4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	87
3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	84
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	80
3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	2	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	81
5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	85
4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	88
4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	85
4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	91
5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	88
5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	94
4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	84
4	5	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	86
3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	87
3	4	5	2	3	3	2	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	79
4	4	5	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	79
4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	3	81
4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	4	4	3	82
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	91
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	97
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	99
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	101
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	100
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	98
5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	90

5	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	89
5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	82
5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	80
5	4	5	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	79
4	3	5	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	2	3	79
4	4	3	2	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	84
4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	89
3	4	4	2	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	84
4	3	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	80
3	4	3	2	3	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	76
4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	87
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	80
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	80
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	79
4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	87













**Output SPSS 22 Hasil Uji Realibilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	21	13.9
	Excluded <sup>a</sup>	130	86.1
	Total	151	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	21

**Item-Total Statistics**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Item 1	0.813	0.809	Reliabilitas Baik
	Item 2	0.813	0.795	Reliabilitas diterima
	Item 3	0.813	0.797	Reliabilitas diterima
	Item 4	0.813	0.802	Reliabilitas Baik
	Item 5	0.813	0.802	Reliabilitas Baik
	Item 6	0.813	0.825	Reliabilitas Baik
	Item 7	0.813	0.786	Reliabilitas diterima
	Item 8	0.813	0.805	Reliabilitas Baik
	Item 9	0.813	0.808	Reliabilitas Baik
	Item 10	0.813	0.811	Reliabilitas Baik
	Item 11	0.813	0.804	Reliabilitas Baik
	Item 12	0.813	0.798	Reliabilitas diterima
	Item 13	0.813	0.806	Reliabilitas Baik
	Item 14	0.813	0.805	Reliabilitas Baik
	Item 15	0.813	0.810	Reliabilitas Baik
	Item 16	0.813	0.824	Reliabilitas Baik
	Item 17	0.813	0.811	Reliabilitas Baik
	Item 18	0.813	0.798	Reliabilitas diterima
	Item 19	0.813	0.807	Reliabilitas Baik
	Item 20	0.813	0.797	Reliabilitas diterima
	Item 21	0.813	0.798	Reliabilitas diterima

**Output SPSS 22 Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja  
Karyawan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	22	14.6
	Excluded <sup>a</sup>	129	85.4
	Total	151	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	22

**Item-Total Statistics**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	Item 1	0.775	0.764	Reliabilitas diterima
	Item 2	0.775	0.755	Reliabilitas diterima
	Item 3	0.775	0.772	Reliabilitas diterima
	Item 4	0.775	0.797	Reliabilitas diterima
	Item 5	0.775	0.764	Reliabilitas diterima
	Item 6	0.775	0.755	Reliabilitas diterima
	Item 7	0.775	0.772	Reliabilitas diterima
	Item 8	0.775	0.771	Reliabilitas diterima
	Item 9	0.775	0.775	Reliabilitas diterima
	Item 10	0.775	0.749	Reliabilitas diterima
	Item 11	0.775	0.782	Reliabilitas diterima
	Item 12	0.775	0.760	Reliabilitas diterima
	Item 13	0.775	0.768	Reliabilitas diterima
	Item 14	0.775	0.778	Reliabilitas diterima
	Item 15	0.775	0.761	Reliabilitas diterima
	Item 16	0.775	0.764	Reliabilitas diterima
	Item 17	0.775	0.748	Reliabilitas diterima
	Item 18	0.775	0.772	Reliabilitas diterima
	Item 19	0.775	0.757	Reliabilitas diterima
	Item 20	0.775	0.772	Reliabilitas diterima
	Item 21	0.775	0.773	Reliabilitas diterima
	Item 22	0.775	0.748	Reliabilitas diterima

## PRODUK GAUN PENGANTIN DAN PESTA PT. KENLEE INDONESIA



Selasa, 06 Feb 2018 16:14 WIB

## Angka Kecelakaan Kerja RI Meningkat ke 123 Ribu Kasus di 2017

Prins David Saut - detikFinance



Foto: Video

Bali - Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Sebanyak 123 ribu kasus kecelakaan kerja tercatat sepanjang 2017.

"Sepanjang 2017, menurut statistik kami terjadi peningkatan kecelakaan kerja sekira 20 persen dibandingkan 2016 secara nasional," kata Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Krishna Syarif di Nusa Dua, Badung, Bali, Selasa (6/2/2018).

Total kecelakaan kerja pada 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar lebih.

"Khusus Jakarta saja terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja hingga 10 persen pada 2017," ujar Krishna.

Krishna menyatakan BPJS Ketenagakerjaan akan terus mendorong upaya minimalis kecelakaan kerja melalui K3. Upaya ini juga harus didukung oleh para pekerja untuk lebih mengutamakan keselamatan saat bekerja.

