



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOA GALVA
INDUSTRIES**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Maya Nurma Widiani
021114513

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOA GALVA
INDUSTRIES

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, S.E., M.M)

HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOA GALVA
INDUSTRIES

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

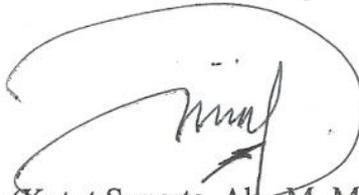
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 10 / April / 2018

Maya Nurma Widiani

021114513

Menyetujui,

Ketua Sidang



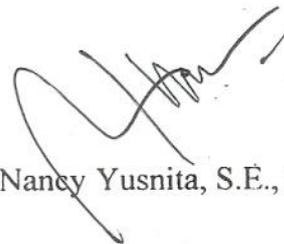
(Ketut Sunarta, Ak., M. M., CA)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, S.E., M. M)



(Nancy Yusnita, S.E., M. M)

ABSTRAK

Maya Nurma Widiani, NPM 021114513, Program Studi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dr. Hari Muharam, S.E., M.M dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita, S.E., M.M. Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries yang berlokasi di JL. Raya Jakarta Bogor Km 34-35, Desa Sukamaju Baru, Tapos, Depok, Indonesia, 16958.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, serta melakukan observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis koefisien korelasi product moment, analisis determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil analisis korelasi Product Moment di peroleh $r = 0,261$. Artinya, hubungan (korelasi) antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh $KD = 6,21\%$. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 6,21% sedangkan sisanya sebesar 93,79 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Hasil uji Hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,9683 > 1,6741$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan kenikmatan serta kasih sayang, rahmat dan ridho-Nya kepada kita semua, sehingga skripsi dengan judul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasullullah SAW yang telah terselesaikannya skripsi ini bukan merupakan hasil dari penulis seorang, namun berkat partisipasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hendro Sasongko,Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Herdiyana,SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr.Hari Muharam,S.E.,M.M dan Ibu Nancy Yusnita,S.E.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha dan keluarga besar Universitas Pakuan Bogor.
5. Kedua orang tuaku dan keluargaku Bapak Kodrat Arief Widodo dan Ibu Raden Eni Nuraeni, Rizky Nurizal Maulido, Dwiko Rahman Wahid, Pebriandini Widjaja, Lenda Haifa, dan seluruh keluarga besar R. Khuraesin, atas bantuannya baik berupa doa, dorongan, motivasi dan juga materil.
6. Orang tua kedua ku yang selama ini selalu membantu dan memberiku semangat Ibu Raden Eti Juniwati dan Bapak Darsyaf.
7. Bapak Mulyanto dan seluruh karyawan PT. Toa Galva Industries.
8. Seseorang yang spesial, Deni Azhar yang selalu membantu, memberikan semangat, senyuman dan juga cintanya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku Yuri della Audina teman seperjuanganku yang telah membantu untuk melakukan penelitian di PT. Toa Galva Industries.
10. Sahabatku Adinda, Fatma, Yola, Eva, Vicky dan Diva. Yang selalu berbagi suka dan duka selama berkuliah.
11. Teman kelas K dan L yang menjadi teman seperjuangan saat berkuliah.
12. Seluruh teman-teman di Universitas Pakuan angkatan 2014.
13. Seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan selalu mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Bogor, April 2018

Penulis,

Maya Nurma widiani

0211-14-513

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.2.1 Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .	13
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
2.2.3 Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)....	16
2.3 Produktivitas.....	18
2.3.1 Pengertian Produktivitas	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	20
2.3.3 Indikator Produktivitas	22
2.4 Penelitian Sebelumnya	24

2.5 Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Tujuan Penelitian.....	29
3.2.1 Objek Penelitian	29
3.2.2 Unit Analisis.....	29
3.2.3 Lokasi Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasional Variabel.....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	33
3.5.1 Populasi Penelitian	33
3.5.2 Sampel Penelitian.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	38
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	39
3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Toa Galva Industries	41
4.1.2 Kegiatan Usaha	42
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
4.1.3.1 Struktur Organisasi	43
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	44
4.1.4 Profil Responden.....	44

4.2 Pembahasan.....	47
4.2.1 Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Toa Galva Industries	47
4.2.2 Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.....	63
4.2.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Resiko Kecelakaan Kerja PT. Toa Galva Industries	4
Tabel 2	Data Karyawan Sakit PT. Toa Galva Industries.....	4
Tabel 3	Data Produktivitas PT. Toa Galva Industries	5
Tabel 4	Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 5	Keterangan Skala Likert	34
Tabel 6	Kriteria Uji Reliabilitas	36
Tabel 7	Case Processing Summary	37
Tabel 8	Reliability Statistics	37
Tabel 9	Case Processing Summary	37
Tabel 10	Reliability Statistics	38
Tabel 11	Koefisien Korelasi	39
Tabel 12	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 13	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 16	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai prosedur	48
Tabel 17	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih	48
Tabel 18	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja	49
Tabel 19	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan kerja yang memadai seperti memiliki ruang unit kerja	50
Tabel 20	Perusahaan memasang rambu-rambu K3 dilingkungan kerja	50
Tabel 21	Pergantian udara dilingkungan kerja menunjang pekerjaan.....	51
Tabel 22	Suhu udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan	52
Tabel 23	Udara di lingkungan kerja memiliki udara yang bersih	52
Tabel 24	Ventilasi diruang kerja baik untuk melakukan aktivitas	53
Tabel 25	Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan	54
Tabel 26	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup	54
Tabel 27	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai prosedur.....	55

Tabel 28	Perusahaan memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama tidak berfungsi atau rusak	55
Tabel 29	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan.....	56
Tabel 30	Perusahaan memberikan petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.....	57
Tabel 31	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.....	57
Tabel 32	Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda	58
Tabel 33	Fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik	59
Tabel 34	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.....	59
Tabel 35	Bagi karyawan yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan	60
Tabel 36	Skor Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Toa Galva Industries	61
Tabel 37	Hasil Statistik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (dengan SPSS 22) ..	63
Tabel 38	Karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerja	63
Tabel 39	Karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir ditempat kerja ...	64
Tabel 40	Karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan	65
Tabel 41	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	65
Tabel 42	Selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap bersedia ditempat kerja	66
Tabel 43	Karyawan berusaha memenuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan	66
Tabel 44	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.....	67
Tabel 45	Karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah di tetapkan.....	68
Tabel 46	Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang di tentukan	69
Tabel 47	Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif.....	69
Tabel 48	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas	70
Tabel 49	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik	71

Tabel 50	Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.....	71
Tabel 51	Karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal.....	72
Tabel 52	Karyawan menguasai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan produk yang baik	72
Tabel 53	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.....	73
Tabel 54	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat, tanpa melakukan kesalahan	74
Tabel 55	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.....	74
Tabel 56	Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan	75
Tabel 57	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	75
Tabel 58	Karyawan berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakuka dalam melaksanakan pekerjaannya.....	76
Tabel 59	Karyawan mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja	77
Tabel 60	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.....	77
Tabel 61	Karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat	78
Tabel 62	Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.....	78
Tabel 63	Karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja berlangsung...	79
Tabel 64	Skor Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.....	80
Tabel 65	Hasil Statistik Produktivitas Kerja Karyawan (dengan SPSS 22)	82
Tabel 66	Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 22).....	83
Tabel 67	Nilai Interval Koefisien	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Diagram Data Produktivitas.....	6
Gambar 2 Konstelasi Penelitian	27
Gambar 3 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi.....	40
Gambar 4 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 5 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 6 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 7 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	46
Gambar 8 Data Karyawan Berdasarkan pendidikan	47
Gambar 9 Kurva Uji Hipotesis.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 3 : Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan SPSS Item-Total Statistic
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan SPSS Item-Total Statistic
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian (Data Responden)
- Lampiran 6 : Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Lampiran 7 : Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 8 : Hasil Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Lampiran 9 : Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global menjadikan lingkungan bisnis sangat bergejolak, penuh dengan perubahan maka persainganpun semakin tajam. Perusahaan-perusahaan yang pada masa lalu bersaing hanya ditingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas kelas dunia yang dapat bersaing dalam pasar global.

Upaya untuk memenangkan suatu persaingan, perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul, karena hal itu akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat berwujud, tidak terlepas dari adanya peran manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia juga sebagai aset terpenting yang dimiliki perusahaan hal ini dapat menentukan kelancaran dan efektifitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang besar yang harus mendapatkan perhatian dari perusahaan. Dalam rangka penerapan teknologi canggih untuk dapat meningkatkan produktivitas dan unggul dalam bersaing, beberapa langkah dan persiapan perlu dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat merugikan banyak pihak terutama perusahaan. Setiap teknologi baru yang akan digunakan harus diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bencana dan cara pencegahannya.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Pemerintah menekankan betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di dunia usaha karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian namun dapat mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawannya, sesuai dengan Undang-undang no.13 tahun 2003 pada pasal 86 dan 87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja, dan setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja diatas sertus orang atau memiliki resiko besar terhadap keselamatan dan kesehatan kerja wajib memiliki ahli K3.

Pada dasarnya setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka

karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:94). Adapun teori hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:94), yaitu (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri). Dengan begitu perusahaan harus memberikan imbalan atas apa yang dikerjakan oleh karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Imbalan yang tidak sesuai yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan berdampak kepada penurunan produktivitas, yang apabila dibiarkan dapat merugikan perusahaan. Setiap karyawan menginginkan imbalan serta penghargaan dari prestasi yang diraih. Dalam hal ini apabila karyawan tidak mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakan akan kehilangan perhatian atas tugasnya, di samping pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan sangat diperlukan. Dengan terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja yang diinginkan para karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Keselamatan dan kesehatan karyawan menunjuk kepada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang. Kondisi fisiologis-fisik meliputi penyakit-penyakit seperti kanker, paru-paru dan lain-lain, kecelakaan kerja seperti kehilangan anggota tubuh. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, percaya diri yang berlebihan, picik, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, mudah putus asa terhadap hal-hal yang spele. Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi (Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010:204). Dengan begitu kecelakaan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti produksi lebih banyak, tapi bisa lebih sedikit orang atau lebih sedikit waktu dan biaya yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Menurut Hasibuan (1996:126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga

kerjanya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Demi tercapainya tujuan atau visi misi, perusahaan harus mempunyai pekerja yang baik dan memiliki tanggung jawab yang besar atas diri sendiri untuk bisa menjaga keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja sehingga tidak terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat memberikan keuntungan terutama untuk perusahaan.

Dalam hal ini PT. Toa Galva Industri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen elektronik. PT Toa Galva Industri ini sangat mengedepankan produk yang berkualitas yang dapat memuaskan konsumen. dalam pembuatan produk di PT.Toa Galva Industri ini hampir semua dilakukan dengan cara berdiri dan menggunakan tangan seperti merakit yang memungkinkan dapat terjadinya kecelakaan kerja. PT. Toa Galva Industri bertanggung jawab dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja didalam aktivitasnya, seperti memberikan alat pelindung telinga, sarung tangan, masker, sepatu savety dan lain sebagainya. Dengan begitu sudah seharusnya memiliki karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, yang kemudian menunjukkan hasil yang optimal dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. selain itu pembagian jam kerja dibagi menjadi 3 shift yaitu pagi, siang, dan malam. Dimana dengan dilakukannya shift malam kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja lebih besar karena saat malam hari konsentrasi manusia akan berkurang dan biasanya bekerja dalam keadaan mengantuk sehingga dapat terjadi kecelakaan kerja juga dapat mengganggu kesehatan karyawan.

Selama melakukan observasi langsung dan wawancara dengan beberapa sumber yang terkait dalam penelitian ini pada PT. Toa Galva Industri penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik, tapi penulis masih melihat adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, padahal alat keselamatan sudah disediakan oleh perusahaan. PT. Toa Galva Industrri memiliki organisasi P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tapi organisasi tersebut pasiv atau tidak berjalan sebagaimana mestinya seharusnya organisasi tersebut dilaksanakan dengan baik, selain itu ruang kesehatan dari PT.Toa Galva Industries tidak memiliki obat-obatan yang lengkap dan tidak ada penjaga di ruang kesehatan tersebut sehingga apabila ada karyawan yang sakit harus dibantu oleh karyawan lain sehingga bisa mengganggu pekerjaan karyawan yang lain. Dalam hal ini saya menilai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Toa Galva Industri ini kurang maksimal karena masih ada beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Berikut adalah resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi di PT.Toa Galva Industri pada bagian metal mesin.

Tabel 1
Resiko Kecelakaan Kerja PT. Toa Galva Industries

Resiko kecelakaan kerja Pada Dapartemen Metal Mesin:	
NO	Jenis Kecelakaan
1.	Terjepit
2.	Terpotong
3.	Tertimpa benda berat
4.	Terpapar debu
5.	Terpapar Suara bising
6.	Terpapar gram logam

Sumber PT.Toa Galva Industri

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan di bagian metal mesin pada PT.Toa Galva Industri sangat beresiko, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Pada tanggal 16 maret 2013 terjadi kecelakaan kerja di PT. Toa Galva Industries, di mana dialami oleh karyawan yang bernama Abdul Kohar. Tangan dari karyawan tersebut terjepit stroke mesin sehingga mengakibatkan telunjuk kiri korban terputus 2 ruas. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Toa Galva Industries kurang aman dan dapat menyebabkan kecelakaan.

Berikut adalah data karyawan yang sakit dari tahun 2014-2016 di PT.Toa Galva Industries pada bagian metal mesin.

Tabel 2
Data Karyawan Sakit PT. Toa Galva Industries Dapartemen Metal Mesin

Karyawan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Total
2014		8	3	7	6	3	3	3	3	3	7	2	48
2015		4		33	11	4		12		4	5	1	74
2016	1	4	9	2	3	3	3	21	11	8	10	1	76

Sumber PT. Toa Galva Industries

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.Toa Galva Industries pada bagian metal mesin yang tidak masuk kerja karena sakit setiap tahunnya selalu meningkat, menunjukkan bahwa kesehatan karyawannya kurang baik.

Berikut adalah data produktivitas yang bersumber dari PT.Toa Galva Industri bagian metal mesin dari tahun 2014-2016 :

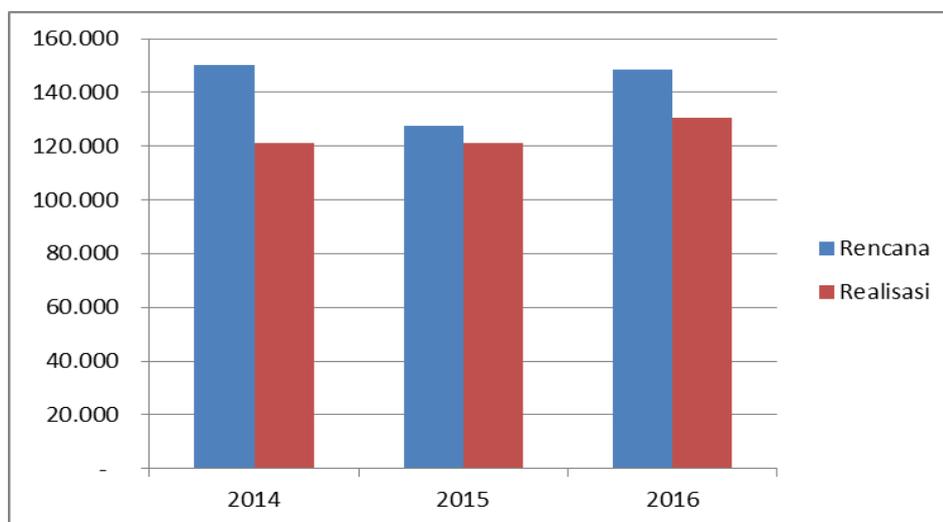
Tabel 3
Data Produksi PT. Toa Galva Industries Departemen Metal Mesin

	2014												
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	AVG
Rencana	156.138	170.345	165.548	125.988	143.848	187.137	159.802	154.296	157.212	129.621	149.280	102.276	150.124
Realisasi	106.934	117.386	127.241	112.257	130.450	174.459	146.423	136.996	170.967	163.906	123.414	108.045	134.873
%	68%	69%	77%	89%	91%	93%	92%	89%	109%	126%	83%	106%	90%
	2015												
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	AVG
Rencana	111.268	118.283	121.217	124.247	176.046	130.627	113.324	120.214	106.530	133.821	157.806	118.741	127.677
Realisasi	126.098	128.205	126.680	122.191	122.480	140.911	78.860	148.304	123.869	120.542	129.740	88.022	121.325
%	113%	108%	105%	98%	70%	108%	70%	123%	116%	90%	82%	74%	95%
	2016												
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	AVG
Rencana	134.910	161.139	150.578	175.350	182.894	166.646	115.786	141.399	136.921	130.781	153.333	131.145	148.407
Realisasi	143.862	120.278	138.562	128.238	141.671	168.001	102.064	148.435	118.932	132.194	132.482	93.167	130.657
%	107%	75%	92%	73%	77%	101%	88%	105%	87%	101%	86%	71%	88%

Sumber PT.Toa Galva Industri yang telah diolah

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa tingkat realisasi produksi disetiap bulannya mengalami naik turun, tapi terlihat lebih banyak target produksi yang tidak terealisasi atau tidak memenuhi rencana produksi seperti yang direncanakan oleh perusahaan, secara rata-rata perbulan dalam setiap tahunnya target produksi tidak pernah tercapai. ini menunjukkan bahwa produktivitas di PT.Toa Galva Industri kurang baik.

Berikut adalah gambar grafik yang menunjukkan tidak pernah tercapainya target produksi secara rata-rata perbulan dalam setiap tahunnya.



Gambar 1
Grafik Diagram Data Produktivitas

Dari gambar grafik di atas bisa kita lihat bahwa rencana produksi dalam pertahun dari tahun 2014-2016 tidak pernah terealisasi. Ini menunjukkan bahwa produktivitas di PT.Toa Galva Industries kurang baik.

Berdasarkan dari uraian dan data di atas maka penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja apakah berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan bagian metal mesin pada PT.Toa Galva Industri. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Toa Galva Industri”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari uraian di atas sebagai berikut :

1. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Toa Galva Industries masih kurang optimal di mana organisasi P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang di miliki tidak berjalan atau pasif, di PT. Toa Galva Industries setiap tahunnya total karyawan yang sakit selalu meningkat selain itu masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik seperti tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disiapkan oleh perusahaan yang seharusnya digunakan agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja. Mengingat resiko kecelakaan kerja di PT.Toa Galva Industries cukup tinggi.

2. Target produksi di PT.Toa Galva Industries secara rata-rata perbulan dalam setiap tahunnya tidak pernah terealisasi.
3. PT. Toa Galva Industries dinilai masih belum mendapatkan hasil optimal, atas dasar masih belum tercapainya target yang diberikan manajemen kepada karyawan yang salah satu penyebabnya adalah masih kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu PT. Toa Galva Industri harus merumuskan serta merencanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif sehingga dapat menunjang didalam kegiatan produksi untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas mengenai arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga dapat diharapkan meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, tetapi perusahaan juga harus dapat memenuhi karakteristik dari setiap individu di perusahaan tersebut.

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan pada PT.Toa Galva Industri?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT.Toa Galva Industries?
3. Bagaimana hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Toa Galva Industri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang terjadi antara fakta/pelaksanaan/kondisi dengan teori/peraturan/standar mengenai suatu variabel penelitian, dimana variabel tersebut adalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries. Sehingga dapat menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari uraian di atas yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan pada PT.Toa Galva Industri.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan produktivitas kerja karyawan PT.Toa Galva Industries.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Toa Galva Industri.

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 tersebut dibawah ini :

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

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditinjau dari Produktivitas Kerja serta sebagai masukan informasi bagi PT. Toa Galva Industries.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Manusia sebagai sebuah sumber daya, didalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumberdaya manusia tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk mewujudkan. Berbagai macam pendapat tentang manajemen sumber daya manusia, antara lain :

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini dikemukakan oleh Mary Parker Follet dalam buku T. Hani Handoko (2012:3), yang mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut T. Hani Handoko (2012:4) dalam bukunya Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hadari Nawawi (2011:42) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian organisasi (perusahaan).

Menurut Hasibuan (2006:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Byars & Rue dalam buku Sili Al Fajar dan Tri Heru (2013:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia”.

Menurut Gary Dessler (2011:30) “*Human Resorce Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employes, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”.

Menurut Michael Armstrong (2009:4) “ *The practice of human resource management is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organization. It covers activities such as strategic human resource management*”.

Menurut Pangabean (2006:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Werther dan Davis dalam buku Dewi Hanggraeni (2012:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas-aktivitas yang memfasilitasi orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi”.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dengan begitu berarti manusia memerlukan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan, karena majubmundurnya perusahaan ditentukan oleh manusia sebagai tenaga kerja. Dengan memiliki tenaga kerja yang baik maka akan menghasilkan organisasi yang baik pula. Oleh karena itu manusia adalah aset penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut *The Society For Human Resource Management* (SHRM) dalam buku Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:3) Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, dan Seleksi
 - a. Melaksanakan analisis pekerjaan untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan.
 - b. Meramalkan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya.
 - c. Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia tersebut.
 - d. Rekrutmen sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya.
 - e. Seleksi dan penempatan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu didalam organisasi.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Orientasi dan training karyawan.

- b. Mendesain dan mengimplementasikan program pengelolaan pengembangan organisasional.
 - c. Membangun tim yang efektif didalam struktur organisasi.
 - d. Mendesain sistem penilain kinerja karyawan.
 - e. Membantu karyawan dalam rencana pengembangan karir.
3. Kompensasi dan *Benefits*
 - a. Mendesain dan mengimplementasikan sistem kompensasi dan *benefits* untuk semua karyawan
 - b. Menjamin keadilan dan konsistensi kompensasi dan *benefits*.
 4. Karyawan dan Hubungan Perburuhan
 - a. Melayani sebagai perantara antara organisasi dan serikat pekerja.
 - b. Mendesain sistem disiplin dan penanganan keluhan.
 5. Kesehatan dan Keselamatan
 - a. Mendesain dan mengimplementasikan program untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan.
 - b. Menyediakan bantuan untuk mengatasi persoalan pribadi karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan kerjanya.
 6. Riset Sumber Daya Manusia
 - a. Menyediakan informasi sumberdaya manusia.
 - b. Mendesain dan mengimplementasikan sistem komunikasi karyawan.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:5) Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. *Preparation and Selection*
 - a. *Job Analysis and Design*
Proses job analysis and design adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan. Dalam proses ini informasi mengenai detail setiap pekerjaan dikumpulkan secara sistematis, dievaluasi, dan diorganisasikan.
 - b. *Human Resource Planing*
Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses peramalan akan kebutuhan sumber daya manusia organisasi di masa depan. Proses peramalan ini menggunakan analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah supaya organisasi bisa mempersiapkan rencana staf (*staffing plans*) sehingga organisasi bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya sesuai dengan strategi organisasi yang dipilih guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
 - c. *Recruitment*
Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu didalam organisasi. Proses rekrutment sering disebut sebagai *proses pool of*

talent, yaitu proses ketika organisasi mencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik yang kemudian akan dipilih yang paling baik untuk menduduki jabatan/posisi tertentu.

d. *Selection*

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan diperkejakan.

2. *Development and Evaluation*

a. *Orientation, Placement, and Separation*

Setelah seorang kandidat dipilih untuk dipekerjakan melalui proses seleksi, maka ia secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi, ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pekerja tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses penyesuaian ini sering disebut dengan orientasi.

b. *Training and Development*

Training adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa berkinerja dengan optimal. Sedangkan development atau pengembangan adalah proses melatih pekerja supaya ia mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang mungkin akan diembannya kelak.

c. *Career Planning*

Perencanaan karier adalah proses ketika seseorang memilih goal kariernya dan strategi yang akan ditempuhnya untuk mencapai goal tersebut.

d. *Performance Appraisal*

Penilaian kinerja adalah sebuah proses ketika organisasi mengevaluasi kinerja seorang individu didalam organisasi. Penilaian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil aktual kinerja individu dengan *job performance standard*.

3. *Compensation and Protection*

a. *Wages and Salaries*

Upah (*wage*) atau gaji (*salary*) merupakan imbal balik yang diterima oleh individu sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi.

b. *Incentives and Gainsharing*

Insentif adalah bentuk reward yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan oleh pekerja tersebut. Sedangkan gainsharing berhubungan peningkatan kinerja organisasi (*gain*) yang dibarengi dengan pendistribusian (*sharing*) benefit bagi para karyawan.

c. *Benefits and Services*

Apabila upah, gaji, insentif, dan gainsharing merupakan kompensasi yang berupa kas (*cash*), maka benefit and service adalah kompensasi yang tidak

berentuk kas sehingga sering disebut sebagai indirect compensation. Salah satu contoh benefit dan service adalah asuransi.

d. *Security, Safety, and Health*

Ketika bekerja, pekerja harus dilindungi jiwa dan raganya. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta keamanan pekerja adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan.

4. *Employe Relation*

Hubungan ketenagakerjaan atau lebih dikenal dengan hubungan industrial adalah hubungan yang melibatkan tiga pihak yang berkepentingan dalam proses kerja yaitu pekerja itu sendiri, organisasi/perusahaan, dan pemerintah.

Tujuan hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan yang sejajar antara pekerja dan pengusaha yang difasilitasi oleh pemerintah sebagai regulator.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia cukup berperan penting dalam suatu organisasi, karena manusia sebagai peran utama yang bergerak dalam menghasilkan suatu karya serta berpengaruh besar baik dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan atau kegagalan perusahaan.

2.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Manajemen sumber daya manusia yang mempunyai tujauan wawasan masa depan harus mempunyai tinjauan wawasan masa depan harus mempunyai program memasukan sistem kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai dalam organisasi. Manajemen dan para pengawas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, yang merupakan kewenangan pengawasan para pengawas maupun para manajer.

Bahaya potensial dalam program keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan faktor yang diterminan, yaitu adanya pengenalan bahaya potensial kepada para pekerja. Pengadaan fasilitas dan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, dan memecahkan masalah yang timbul. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:154) dalam buku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia , Tindakan yang dilakukan manakala tersedia :

1. Mempunyai sistem yang efektif dan menyeluruh bersifat holistik tentang kecelakaan yang menyebabkan kerusakan dan cedera pada tenaga kerja.
2. Adanya pencatatan dan statistik kejadian kecelakaan,keselamatan, pengawasan dan penelitian kerja.

3. Teknik-teknik yang dapat memastikan bahwa perlengkapan keselamatan kerja dipelihara dan dipakai
4. Tersedianya sarana yang sesuai dengan dengan program kerja dan untuk dapat mendorong para pemimpin unit kerja atau pengawas dan petugas yang diberikan kewenangan untuk memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja dalam organisasi.
5. Adanya faktor yang memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.

Menurut Mondy dan Noe dalam buku Panggabean (2004:112) Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan, kesehatan menunjuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:208) pengertian keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:176) Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang disingkat K3 diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Leon C dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:161) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan “Keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan

merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:204) Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang berkurang. Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan :

1. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
5. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan untuk melestarikan tenaga kerja pada umumnya dan masyarakat pada khususnya, dengan tercapainya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat menjahterakan karyawan.

2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:162), bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:208), bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:204), bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan :

1. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
5. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan untuk memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat terhadap karyawan sehingga karyawan dapat terhindar dari bahaya dan penyakit, dengan begitu diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman.

2.2.3 Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:162) , bahwa indikator penyebab keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan Udara
 - a. Pergantian udara diruang kerja yang baik (ruang kerja yang kotor,berdebu, dan berbau tidak enak)
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:208) bahwa indikator penyebab kecelakaan dan kesehatan kerja dibagi dalam dua kelompok :

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

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

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental : kurang penglihatan, atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.

- b. Pengetahuan dan keterampilan: kurang memperhatikan metode kerja yang yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap : kurang minat/ perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peuli 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 Moenir (2006:203) Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara antara lain :

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik
 - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - b. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
2. Lingkungan Sosial Psikologis
 - a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
 - b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan yang sangat besar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja itu adalah keadaan lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Adapun pengertian produktivitas menurut para ahli :

Menurut M. Sinungan dalam buku I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:269) “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Wayne F. Cascio (2003:25), mengatakan bahwa :” *Productivity is a measure of the output of good and services relative to the input labor, material and equipment*”.

Artinya : Produktivitas adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap *input-output* tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan.

Menurut Samuel C.Certo (2000:30), mengatakan bahwa :” *Productivity is the amount of results (output) on organization gets for a given amount of inputs. Thus productivity can refer to the amount of acceptable work employes do for each dollar they earn or te number acceptable product manufactured with a given amount of resorces*”.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam buku Husein Umar (2003:9) “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sedangkan secara umum seperti yang banyak terdapat dalam buku-buku teks “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*ouput*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Menurut Arfida BR (2003:36) Produktivitas mengandung beberapa pengertian, sebagai berikut :

1. Secara Filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.
2. Secara Definisi Kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran/*output*) dengan keseluruhan sumber daya (masukan/*input*) yang dipergunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan.

Menurut Komarudin dalam buku I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:269) “Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Menurut Darsono dan Tjatjuk Siswandoko (2011:168) “produktivitas adalah output dibagi input. Pada setiap proses terjadi transformasi *input* menjadi *output*. Input terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja, dan informasi. *Output* adalah barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah”. Darsono dan Siswandoko juga menyebutkan bahwa “produktivitas merupakan ukuran hubungan antara *input* dan *output*. Produktivitas dihasilkan dari kapabilitas

SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku, dan informasi". Dengan rasio produktivitas dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui kemampuan manajemen mencapai tujuan (*goal*) dan sasaran (*objective*) organisasi.
2. Membandingkan prestasi dengan prestasi organisasi sejenis.
3. Mengetahui arah kecenderungan.

Menurut Departemen Tenaga Kerja RI dalam buku I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:269) memberikan pengertian tentang produktivitas dari berbagai sudut, sebagai berikut :

1. Dari sudut filosofis, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Dari sudut teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan (*input*).
3. Dari sudut ukuran tingkat efesiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efesiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Berdasarkan definisi-definisi produktivitas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran/*output*) dengan keseluruhan sumber daya (masukan/*input*) yang dipergunakan per satuan waktu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, menurut Kuna Winaya dalam buku I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdhiata Utama (2012:270) yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan
Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pemimpin.
2. Keterampilan
Makin teramoil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu itu akibat sudah sangat terlatih. Jadi bekerja dengan sangat proposional.
3. Disiplin
Tenaga kerja yang bersikap disiplin itu karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius.

4. Sikap Mental dan Etika Kerja
 Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekeja dan bersungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya.
5. Motivasi
 Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan atusias melaksanakan pekerjaan itu.
6. Gizi dan Kesehatan
 Sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu sehingga dirasa agar selalu dalam menunaikan tugasnya.
7. Tingkat Penghasilan
 Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak. Jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan.
8. Jaminan Sosial
 Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga.
9. Lingkungan dan Iklim Kerja
 Lingkungan dan iklim kerja cukup juga berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya.
10. Hubungan Industrial Pancasila
 Hubungan kerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan.
11. Teknologi
 Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut.
12. Sarana Produksi
 Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna.
13. Manajemen
 Baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji dari seorang pemimpin organisasi dapat menyebabkan merosotnya semangat kerja karyawan.
14. Kesempatan Berprestasi
 Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:200) adalah :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
 Pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada

seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities* (Kemampuan)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk factor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4. *Attitude* dan *Behaviors* (Kebiasaan dan Perilaku)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang memmpengaruh produktivitas asdalah faktor eksternal dan internal seperti manajemen, lingkungan kerja, motivasi, pengetahuan, kemampuan, kebiasaan dan sebagainya.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:219) indikator produktivitas adalah :

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 tercapai.

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 karyawanpun akan menurun.
4. Tingkat kesalahan
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam mengghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan merendah.
5. Waktu yang dibutuhkan
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut Sedarmayanti dalam buku Husein Umar (2003:11) indikator produktivitas adalah :

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya diri.
3. Mempunyai rasa tanggung jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
5. Mempunyai pandangan kedepan.
6. Mampu menyelesaikan persoalan.
7. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.
8. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
9. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Dale Timpe dalam buku Husein Umar (2003:12) indikator produktivitas adalah :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional.
3. Kreatif dan inovatif.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan ‘cerdik’, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
6. Dianggap bernilai oleh atasannya.
7. Memiliki catatan prestasi yang baik.
8. Selalu meningkatkan diri

Menurut Simamora (2004:612) indikator produktivitas adalah :

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

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam buku Husein Umar (2003:11) indikator produktivitas adalah :

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

Dari beberapa definisi yang disampaikan para ahli penulis menyimpulkan bahwa indikator produktivitas, yaitu: tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya mengenai Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Prduktivitas Kerja Karyawan :

1. Penelitian dilakukan oleh Andri Saputra tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. Hal tersebut dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,640 > 1,992$) artinya H_0 ditolak H_a diterima.
2. Penelitian dilakukan M. Riduan dan Ruzikna tahun 2015 dengan judul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan”. di PT. Geliga Bagan Riau. Metode analisis data

yang digunakan adalah uji analisis korelasi rank spearman dimana hasil korelasi menunjukkan ada hubungan yang kuat antara variabel (X) dan Variabel (Y) dengan nilai 0,646. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,395 > 2,007$) artinya H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Penelitian dilakukan oleh Andrie Darmawan tahun 2017 dengan judul “Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giad Inti Lestari”. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis korelasi rank spearman dimana hasil korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel (X) dan variabel (Y) dengan nilai 0,681. Adapun Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,212 > 1,701$) artinya H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan.
4. Penelitian dilakukan oleh Delfi sukmawanti pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cidas Supra Metalindo”. Metode analisis data yang digunakan adalah uji koefisien korelasi product moment dimana hasil korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel (X) dan variabel (Y) dengan nilai 0,752. Adapun Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,569 > 1,680$) artinya H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan PT. Cidas Supra Metalindo.

2.5. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menjadikan SDM adalah salah satu faktor yang diperhatikan oleh setiap perusahaan begitupun dengan PT. Toa Galva Industries. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terhadap SDM itu adalah keselamatan dan kesehatan kerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah faktor yang paling utama agar karyawan bisa bekerja dengan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*keluaran/output*) dengan keseluruhan sumber daya (*masukan/input*) yang digunakan persatuan waktu. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan untuk melestarikan tenaga kerja. Dengan tercapainya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat menyejahterakan karyawan. Adapun tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (k3) untuk memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat terhadap karyawan sehingga karyawan dapat terhindar

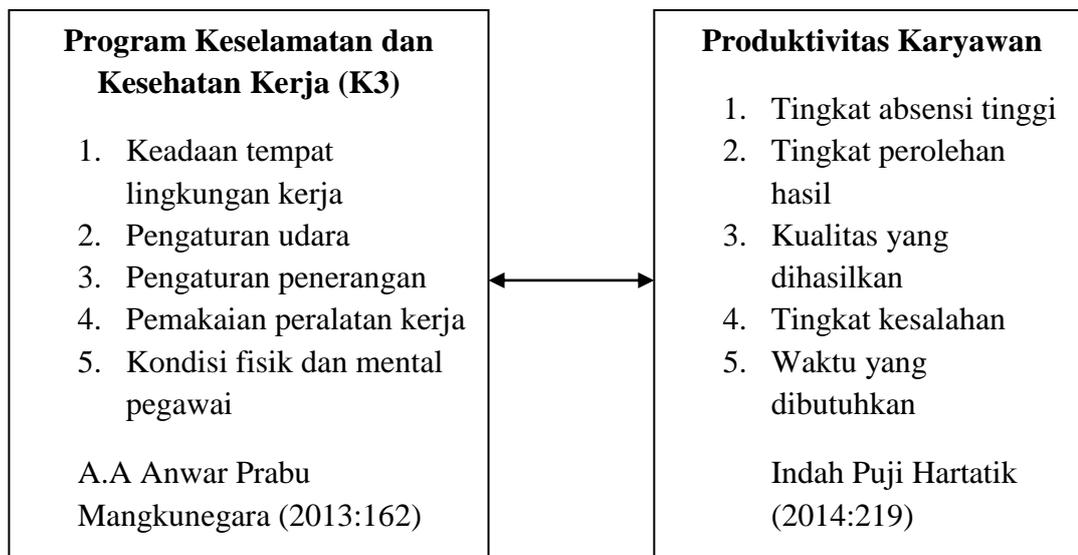
dari bahaya dan penyakit, dengan begitu diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman.

Terciptanya rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila tingkat kecelakaan semakin kecil maka produktivitas akan semakin tinggi di mana seperti yang dikatakan diatas produktivitas itu adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*keluaran/output*) dengan keseluruhan sumber daya (*masukan/input*) yang digunakan persatuan waktu, yang artinya karyawan bisa menghasilkan produksi yang banyak dengan efektif dan efisien. Kecelakaan yang sering ditimbulkan oleh manusia menjadi penyebab utama, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan kesadaran dari manusia terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pengetahuan yang mendalam kepada karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu perusahaan harus memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, seperti memberikan alat pengaman pekerjaan yang lengkap dan baik, penerangan yang cukup, penempatan barang yang aman, menyediakan peralatan kesehatan dengan lengkap, lingkungan yang bersih, memberikan rambu-rambu yang lengkap tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dilakukan demi kelancaran suatu proses produksi. Dengan demikian, apabila penerapan program kesehatan kerja diterapkan pada PT. Toa Galva Industries efektif maka apa yang menjadi tujuan akan tercapai.

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sedikitnya berhubungan dengan Produktivitas kerja seperti yang dikatakan oleh Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:204) “lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang”. dan apabila program K3 tidak fektif dalam penerapannya tidak menutup kemungkin akan menjadi suatu hambatan atau masalah didalam perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delfi Sukmawati pada tahun 2017 dinyatakan bahwa ada hubungan yang nyata antara antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka konstelasi penelitian yaitu



Gambar 2
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

1. Diduga Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT Toa. Galva Industries relatif baik.
2. Diduga Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Toa. Galva Industries relatif baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Toa Galva Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dengan indikator keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja dan kondisi fisik dan mental pegawai. Variabel produktivitas kerja karyawan dengan indikator 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 karyawan bagian metal mesin yang berjumlah 55 orang pada PT. Toa Galva Industries.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Toa Galva Industries yang berlokasi di Jl.Raya Jakarta Bogor Km. 34-35, Desa Sukamaju Baru, Tapos, Depok, Indonesia, 16958. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur berupa teknologi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan atau berupa uraian mengenai variabel yang diteliti. Selain observasi dan wawancara dalam penelitian ini juga menggunakan kuesioner.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan Manajer HRD dan Divisi metal mesin, pengamatan langsung pada PT. Toa Galva Industries dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia pada PT. Toa Galva Industries..

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*) yaitu Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel tergantung/terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4

Operasional Variabel Penelitian

Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keadaan tempat lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja yang aman dan nyaman. - Lingkungan kerja yang bersih - Penempatan benda dan barang yang sesuai dengan prosedur. - Fasilitas keamanan dan kesehatan lengkap. - Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja. 	Ordinal
	Pengaturan udara	<ul style="list-style-type: none"> - Pergantian udara dilingkungan kerja menunjang pekerjaan. - Suhu udara dalam lingkungan kerja 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> - menunjang pekerjaan. - Udara di ruang kerja baik. - Ventilasi udara di ruang kerja baik. 	
	Pengaturan penerangan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan. - Pencahayaan di ruang kerja cukup. - Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur. - Penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan. 	Ordinal
	Pemakaian peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan. - Petunjuk kerja atau metode kerja yang mempermudah pekerjaan. - Peralatan kerja dalam kondisi baik. - Peralatan berbahaya di beri suatu tanda. - Peralatan kesehatan yang lengkap. 	Ordinal
	Kondisi fisik dan mental pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Keadaan mental karyawan dalam keadaan baik. - Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama. - Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan. - Pendidikan mengenai pentingnya kesehatan. - Jaminan kesehatan untuk karyawan. 	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan	Tingkat Absensi Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran karyawan sesuai hari kerja. - Karyawan meminta ijin apabila tidak hadir di tempat kerja. 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan menerima sanksi apabila melanggar peraturan. - Karyawan datang dan pulang kerja sesuai jam kerja. - Karyawan mematuhi aturan dan norma perusahaan. 	
	Tingkat Perolehan Hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. - Karyawan bekerja dengan giat untuk mencapai target. - Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan. - Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif. - Efisiensi kerja karyawan meningkatkan produktivitas. 	Ordinal
	Kualitas yang Dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu bekerjasama. - Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan. - Karyawan mengurangi produk yang gagal. - Karyawan menguasai keterampilan yang baik - Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja. 	Ordinal
	Tingkat Kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan melakukan kerja dengan cermat. - Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan. - Jika terjadi kesalahan, karyawan membicarakan kepada pimpinan. 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. - Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan. 	
	Waktu yang Dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mengefektifkan waktu dalam bekerja. - Karyawan tidak menunda pekerjaan. - Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang cepat. - Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. - Karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian metal mesin di PT. Toa Galva Industries yang berjumlah 55 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik yang digunakan adalah *saturation sampling* atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 55 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung untuk pengumpulan data atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT. Toa Galva Industries, sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.
- b. Wawancara, metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara di PT. Toa Galva Industries.
- c. Kuesioner, pengumpulan data dengan melalui daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Pemberian kuesioner kepada karyawan PT. Toa Galva Industries dilakukan pada jam istirahat.

Skala Likert :

- a. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
- b. Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan, menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel Skala Likert:

Tabel 5
Keterangan Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Suatu cara untuk memperoleh data dengan melalui berbagai sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Teknik ini mencakup : koran, buku-buku, majalah, dokumen, dan sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

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

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

Dimana :

r : Koefisien Pearson

x : Jumlah skor masing-masing butir pertanyaan

y : Jumlah skor total semua pertanyaan

n : Jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

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

Kaidah keputusan : jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid, dimana $r_{tabel} = 0,361$ dan $n = 30$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Adapun Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan terhadap variabel penelitian dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Uji validitas ini dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 23 pernyataan K3, dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 hasil perhitungan uji validitas K3 , dengan criteria R tabel 0,361 dari 23 item pernyataan K3 terdapat 20 item soal yang valid dan 3 soal yang tidak valid yaitu nomer 18, 22, dan 23 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yang dapat dilihat di lampiran 1.

2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Uji validitas dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 26 item pernyataan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 hasil perhitungan uji validitas produktivitas kerja karyawan, dengan kriteria R tabel 0,361 dari 26 item soal produktivitas kerja karyawan semua dinyatakan valid karena semua pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dapat dilihat di lampiran 2.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas 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 reabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, rumus *alpha* 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 :

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010:239)

Criteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 6
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Reliabilitas kurang baik
2	0,6 - 0,799	Reliabilitas di terima
3	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik

(Sekaran, 2000:312)

1. Menguji reliabilitas instrumen variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dianalisis melalui program komputer statistis SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut :

Tabel 7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber data : Outpus SPSS 22

Hasil *output* dari *case processing summary* dengan program SPSS 22 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 dengan persentase 100%.

Tabel 8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Sumber data : Outpus SPSS 22

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *alpha* sebesar 0,894 yang artinya instrument variabel K3 memiliki reliabilitas baik yang artinya jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji reliabilitas instrumen variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat dianalisis melalui program komputer statistis SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut :

Tabel 9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber data : Outpus SPSS 22

Hasil *output* dari *case processing summary* dengan program SPSS 22 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 dengan persentase 100%.

Tabel 10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	26

Sumber data : Outpus SPSS 22

Nilai *alpha* sebesar 0,952 yang artinya instrument variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki reliabilitas baik yang artinya jawaban responden konsisten atau seragam.

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keamatan atau kekuatan hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) variabel X dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment. Persamaan korelasi Pearson di nyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\}\{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana :

x = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

y = Produktivitas Kerja Karyawan

n = Jumlah sample

Korelasi dilambangkan (r) apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya *negative* sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat melihat tabel berikut :

Tabel 11
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 1,990	Sangat Lemah

(Sugiyono, 2008:231)

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:203)

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis koefisien Korelasi yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan rumus :

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

Keterangan :

th = Nilai t hitung

r = Korelasi Koefisien product Moment

n = Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2008:230)

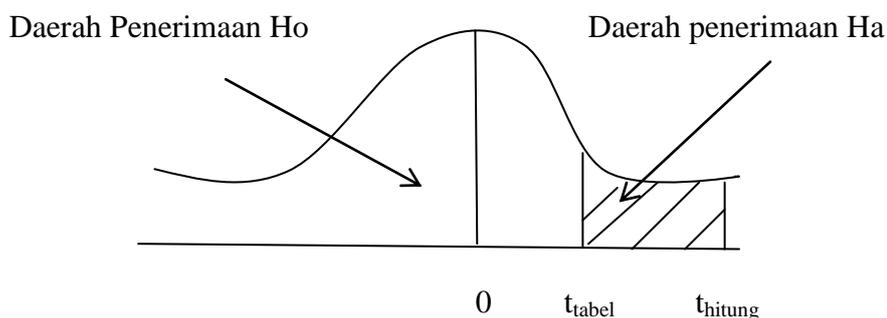
Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara Program 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 pengujiannya adalah :

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.



Gambar 3
Kurva Hasil Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Toa Galva Industries

GALVA adalah nama sebuah perusahaan elektronika pertama di Indonesia yang berstatus swasta nasional dan beroperasi dengan modal sendiri tanpa bantuan dari pihak lain. Perusahaan ini didirikan oleh Urip Widjaja pada tahun 1946. Tahun 1952 kegiatan usaha GALVA berkembang di bidang perdagangan dan impor dengan masuknya pemegang saham baru yaitu Oey Kim Ten (Kentjana Widjaja), Bong Khie Tjin dan Tjioe Tjie Koe.

Pada tahun 1960-an Kentjana Widjaja merintis kerja sama dengan TOA Electric Co.Ltd, Jepang (sekarang TOA Corporation) untuk memasarkan produk-produk TOA di Indonesia. Pada tahun 1972 GALVA membentuk divisi TOA dengan Bernard Iskandar sebagai pimpinan divisi (kemudian diganti oleh Davy Yos Sulaiman pada tahun 1978). Pada waktu itu di Indonesia terdapat empat perusahaan pengimpor produk TOA yaitu PT. GALVA Trading Corporation (Jakarta), PD Elektronik Indonesia (Jakarta), Toko Indah Djaja Elektronik (Surabaya) dan CV. Sinar Nasional (Medan). Tetapi sejak tahun 1973, TOA Electric Co. Ltd. menunjuk GALVA sebagai agen tunggal untuk pemasaran di wilayah Indonesia. Pada tahun yang sama di resmikan juga pembukaan showroom TOA di lantai dasar gedung GALVA oleh Mr. S. Fujioka selaku direktur TOA Electric Co. Ltd dan Mr. Yasumasa Kobayashi selaku perwakilan TOA Electric Co.Ltd. di Indonesia. Kerja sama antara TOA dan GALVA berjalan baik dan terus berkembang sampai suatu saat mulai di jajaki kemungkinan untuk didirikan pabrik di Indonesia agar produk-produk TOA dapat didistribusikan lebih cepat dan murah.

Pada tahun 1975 perusahaan memperoleh izin pendirian usaha dari pemerintah Republik Indonesia dengan status Penanaman Modal Asing (PMA), antara perusahaan swasta Indonesia dengan perusahaan swasta Jepang. Pada tanggal 27 Juni 1975 ditandatangani akte pendirian PT. TOA GALVA INDUSTRIES. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Surat Persetujuan Presiden No. B.26/Pres/5/1975 pada tanggal 14 Mei 1975, dengan ijin usaha No. B.435/A/BKPM/VII/1975 dan SK Menteri Perindustrian No. 316/M/SK/6/1975 dan akte Notaris Kartini Muljadi, S.H.,

Pada tanggal 1 Juni 1976 pabrik PT.TOA GALVA INDUSTRIES diresmikan dan perusahaan mulai beroperasi secara komersial di lahan seluas 2,5 hektar dengan 2 orang tenaga kerja asing dan 30 orang tenaga kerja Indonesia. Lokasi perusahaan di Jalan Raya Jakarta-Bogor KM 34-35, Sukamaju Baru, Tapos, Depok 16958.

PT.Toa Galva Industries saat ini memiliki pabrik yang terletak di Cimanggis dan Cikarang.

1. Pabrik 1

Beralamat di Jalan Raya Jakarta-Bogor KM 34-35, Sukamaju Baru, Tapos Depok, luas area sekitar 6,7 hektar dengan jumlah Tenaga kerja \pm 850 Orang.

2. Pabrik 2

Berlokasi di Bekasi International Estate Blok C2 Kav. 7-9 Cikarang, Bekasi, luas area 9600 M² dengan jumlah karyawan \pm 200 orang.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di pabrik yang terletak di Cimanggis. Adapun tujuan dari perusahaan ini adalah mencapai spesialisasi tingkat tinggi untuk memenuhi standar profesional, melalui pembagian pasar yang sungguh-sungguh dan mengembangkan produk yang kreatif sesuai dengan setiap segmen pasar, dan juga menjadi sebuah perusahaan Internasional yang berkontribusi dalam kehidupan masyarakat dengan “*Sound and Communication*”.

Visi Perusahaan : “*The Healthy Company*”

Misi Perusahaan : 1. Memproduksi barang dengan kualitas terbaik.

2. Harga jual yang bersaing dengan produk sejenis di pasaran.

3. Pengiriman yang tepat waktu.

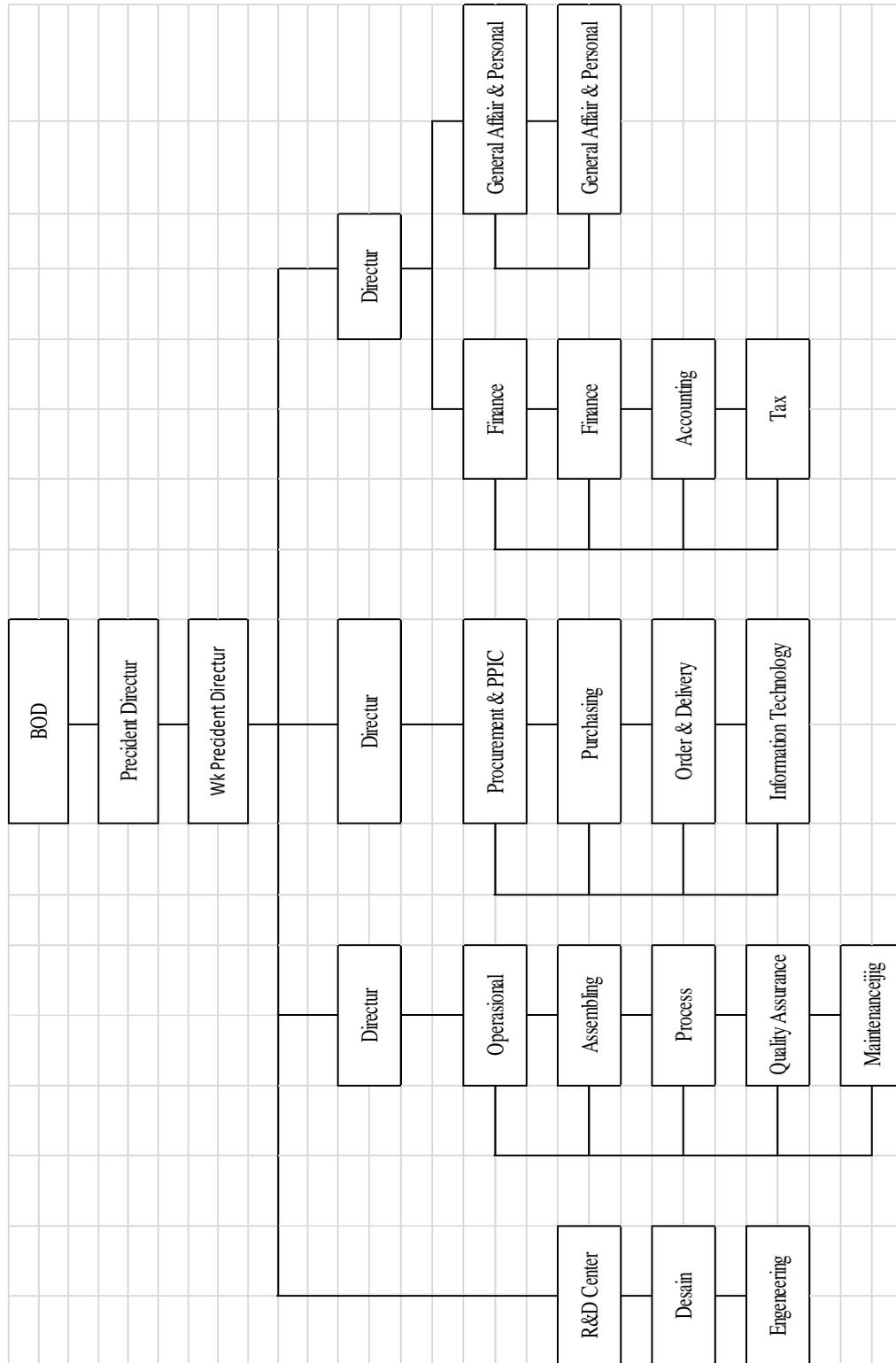
4. Pelayanan yang maksimal kepada para pengguna produk TOA.

4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Toa Galva Industries adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik khusus speaker, dimana produk yang dihasilkan PT.Toa Galva Industries ini adalah speaker, megaphone, parts yang dibuat di pabrik yang terletak di Cimanggis, dan microphone, amplifier yang dibuat dipabrik yang terletak di Cikarang. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di pabrik yang terletak di Cimanggis dan saya meneliti bagian metal mesin.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.1.3.1 Struktur Organisasi



Gambar 4
Struktur Organisasi

4.1.3.2 Uraian Tugas

1. BOD (*Board Of Director*)
Sebagai pemilik perusahaan atau pemilik saham, selain itu sebagai pimpinan dan pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas kelancaran serta kesehatan keuangan perusahaan.
2. Presiden Direktur
Bertugas sebagai pengelola perusahaan dan bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional setiap masing-masing divisi maupun karyawan, serta pemegang penuh kendali perusahaan dalam pengambilan keputusan.
3. Wakil Presiden Direktur
Membantu pekerjaan dari Presiden Direktur dalam menjalankan tugas.
4. Direktur
Bertugas sebagai pemimpin atau pengelola dari satu bagian yang ada di perusahaan. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer). Selain itu menyampaikan laporan kepada presiden direktur.
5. Proses
Bertanggung jawab atas segala hal dalam proses pembuatan produk. bagian proses terbagi dari beberapa sub bagian salah satunya metal mesin, adapun tugas dari metal mesin adalah :
 - a. Menjalankan perintah pemimpin.
 - b. Mengoperasikan mesin dalam kendalinya
 - c. Melakukan pemeriksaan barang jadi.
 - d. Melakukan setting mesin sesuai kebutuhan proses.
 - e. Melakukan pemeriksaan atau pengukuran barang yang di proses.
 - f. Menyesuaikan hasil produksi dengan gambar kerja.
 - g. Melapor bila ada ketidak sesuain waktu proses.
 - h. Mengisi hasil produksi harian.

4.1.4 Profil Responden

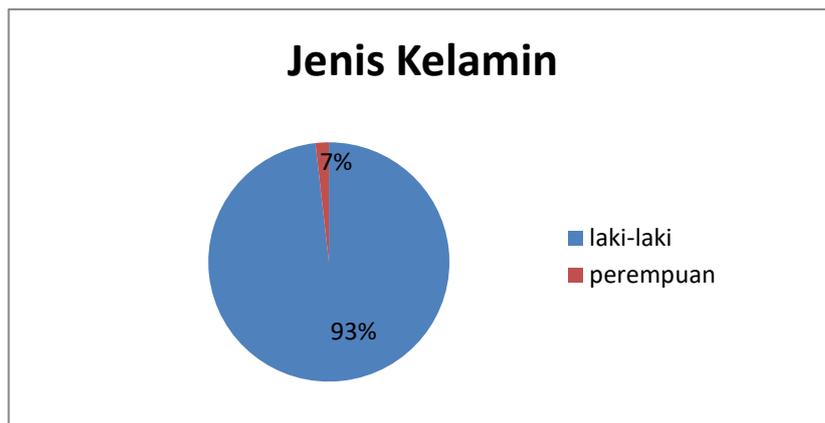
Profil responden terdiri dari 4 kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. Toa Galva Industries.

1. Jenis Kelamin

Tabel 12
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	51	93%
Perempuan	4	7%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018



Gambar 5
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

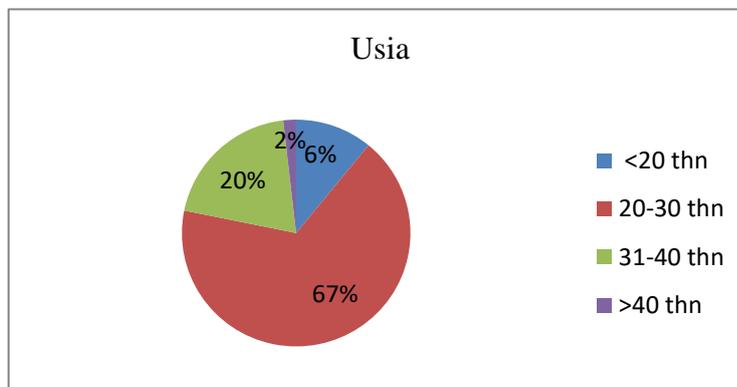
Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 51 responden atau sebesar 93% dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 7% sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Toa Galva Industries pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 13
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<20 thn	6	11%
20-30 thn	37	67%
31-40 thn	11	20%
>40 thn	1	2%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018



Gambar 6
Data Karyawan Berdasarkan Usia

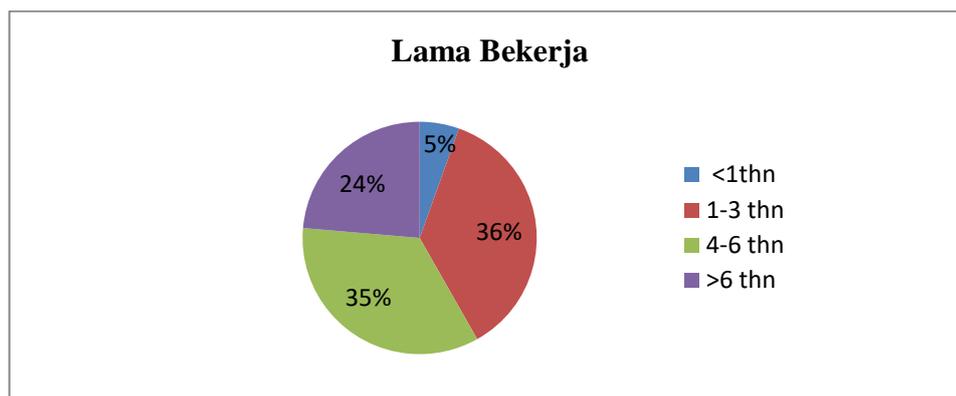
Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 20-30 tahun yakni sebanyak 37 orang dari 55 responden atau sebesar 67%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden yang berusia lebih dari > 40 tahun yakni hanya 1 orang dari 55 orang atau sebesar 2%.

3. Lama Bekerja

Tabel 14
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
<1thn	3	5%
1-3 thn	20	36%
4-6 thn	19	35%
>6 thn	13	24%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018



Gambar 7
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

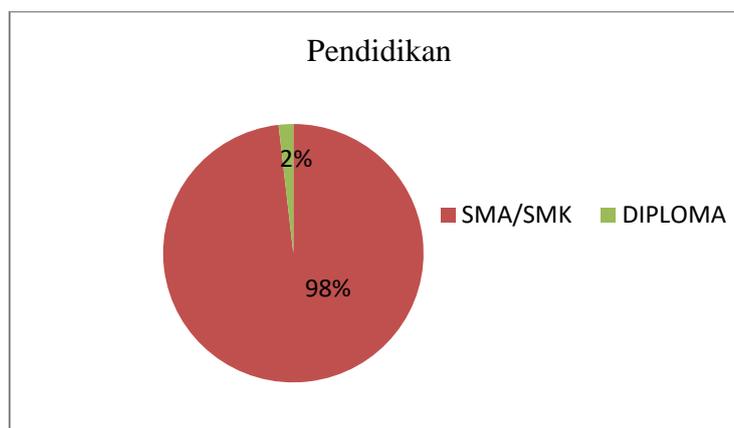
Dari gambar diatas diketahui bahwa mayoritas responden atau karyawan yang bekerja pada PT. Toa Galva Industries adalah 1-3 tahun dengan persentase 36% dari 55 responden.

4. Pendidikan

Tabel 15
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	54	98%
Diploma	1	2%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018



Gambar 8
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 54 responden dengan persentase 98% dari 55 responden, dan Diploma (D3) 1 orang responden dari 55 responden dengan persentase 2%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Toa Galva Industries

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang penting di dalam perusahaan. Dalam bekerja perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja, yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan, selain perusahaan karyawan itu sendiri perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sendiri saat bekerja agar dapat mengurangi ataupun meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan untuk melestarikan tenaga kerja pada umumnya dan masyarakat pada khususnya, dengan tercapainya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat menyejahterakan karyawan

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Pada PT. Toa Galva Industries yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Tabel 16

Perusahaan Memiliki Lngkungan Kerja yang Aman dan Nyaman Sesuai dengan Prosedur

keterangan 1	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	33%
Setuju	4	36	144	65%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	237	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 36 orang responden atau 65% menjawab setuju, sebanyak 18 orang responden atau 33% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur.” Yang artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja di PT.Toa Galva Industries memiliki lingkungan yang aman dan nyaman untuk para karyawan, dimana lingkungan di sekeliling perusahaan masih banyak pepohonan yang membuat lingkungan tidak terlalu panas dan memiliki lingkungan yang bersih yang membuat suasana di lingkungan kerja terasa nyaman, selain itu lokasi ruang kerja yang jauh dari jalan raya sehingga mengurangi suara bising kendaraan dari luar, oleh karena itu perusahaan harus selalu menjaga dan mempertahankan lingkungan kerjanya agar selalu aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

Tabel 17

Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja yang Bersih

keterangan 2	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	230	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih”. Yang artinya responden PT. Toa Galva Industries setuju bahwa lingkungan di perusahaan memiliki lingkungan yang bersih dimana tersedia banyak tempat sampah di sekeliling perusahaan yang membuat enggan untuk membuang sampah sembarangan selain itu ada petugas kebersihan yang selalu membersihkan lingkungan pekerjaan dan PT. Toa Galva Industries juga mewajibkan karyawannya untuk menjaga lingkungan agar selalu bersih. Perusahaan dan karyawan harus bisa menjaga dan juga merawat lingkungan agar selalu bersih sehingga karyawan bisa nyaman pada saat bekerja.

Tabel 18
Penempatan Benda dan Barang Sesuai dengan Prosedur Kerja

keterangan 3	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	41	164	75%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	227	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 41 orang responden atau 75% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan “Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries menempatkan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja di mana penempatan benda dan barang ditempatkan dengan rapih dan tidak mengganggu pekerjaan sehingga bisa memudahkan karyawan dalam bekerja.

Tabel 19
Perusahaan Memiliki Fasilitas Keamanan dan Kesehatan yang Memadai Seperti
Memiliki Ruang Unit Kesehatan

keterangan 4	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	25%
Setuju	4	37	148	67%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	230	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 37 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 25% menjawab sangat setuju, dan 4 orang responden atau 7% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan “Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai, namun ada beberapa orang yang kurang setuju dimana bahwa fasilitas kesehatan kurang lengkap terlihat dari kurang lengkapnya obat-obatan yang tersedia di ruang unit kesehatan, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan apa saja fasilitas keamanan dan kesehatan yang diperlukan, agar dapat membantu apabila ada hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di lingkungan perusahaan.

Tabel 20
Perusahaan Memasang Rambu-rambu K3 di Lingkungan Kerja

keterangan 5	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	22%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	231	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Dari total 55 responden sebanyak 42 responden atau 76% setuju dengan pernyataan “Perusahaan memasang rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries telah memasang rambu-rambu K3 di lingkungan kerja dengan baik dimana di setiap ruang kerja diberikan rambu K3 oleh pihak perusahaan sehingga dapat membantu karyawan

untuk lebih berhati-hati dalam bekerja dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator keadaan tempat lingkungan kerja di atas dapat di simpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur.” Dengan total skor sebesar 237 yang terdapat pada tabel 16. Dengan begitu karyawan dan perusahaan harus bisa sama-sama menjaga, mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan suasana yang membuat nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

2. Pengaturan Udara

Tabel 21

Pergantian Udara di Lingkungan Kerja Menunjang Pekerjaan

keterangan 6	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	7%
Setuju	4	47	188	85%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	220	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 47 orang responden atau 85% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 7%, menjawab sangat setuju, dan 4 orang responden atau 7% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85% pada pernyataan “Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki pergantian udara di lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan, tapi ada beberapa karyawan yang kurang setuju oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan bagaimana pergantian udara di lingkungan kerja , agar dapat memiliki pergantian udara di lingkungan kerja yang lebih baik dan semua karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja lebih baik lagi.

Tabel 22
Suhu Udara Dalam Ruangan Kerja Menunjang Pekerjaan

keterangan 7	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	6	18	11%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	218	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11%, menjawab sangat setuju, 6 orang responden atau 11% menjawab kurang setuju, dan 1 Orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan”. Yang artinya responden setuju PT. Toa Galva Industries memiliki suhu udara yang menunjang dilingkungan kerja karyawan sehingga karyawan bekerja dengan nyaman. Namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dimana di ruang kerja PT. Toa Galva Industries memang terasa sangat panas selain karena cuaca panas ini di sebabkan oleh mesin-mesin ataupun alat yang menggunakan listrik sehingga suhu terasa lebih panas dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 23
Udara di Ruang Kerja Memiliki Udara yang Bersih

keterangan 8	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	5%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	10	30	18%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	213	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab sangat setuju, dan 10 orang responden atau 18% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “Udara di ruang

kerja memiliki udara yang bersih”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki udara yang bersih di lingkungan kerjanya, namun ada beberapa orang yang kurang setuju dengan hal itu di mana udara di ruang kerja memang kurang bersih mengingat banyak percikan debu dari mesin selain itu terhirup bau-bau besi atau alat kerja yang kurang nyaman, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut agar perusahaan memiliki udara di ruang kerja yang lebih bersih sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan tidak terganggu.

Tabel 24
Ventilasi Udara di Ruang Kerja Baik untuk Melakukan Aktivitas

keterangan 9	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	5%
Setuju	4	47	188	85%
Kurang Setuju	3	5	15	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	218	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 47 orang responden atau 85% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab sangat setuju, dan 5 orang responden atau 9% menjawab kurang setuju. Maka dapat di lihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85% pada pernyataan “Ventilasi udara di ruang baik untuk melakukan aktivitas”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki ventilasi udara di ruang kerja yang baik, namun ada beberapa orang yang kurang setuju dimana ventilasi yang tersedia masih kurang karena di ruang kerja terasa panas dan udara yang keluar masuk kurang optimal sehingga ruang kerja terasa pengap dan ini harus menjadi perhatian perusahaan agar lebih memperhatikan bagaimana ventilasi di ruang kerja sehingga memiliki ventilasi udara yang baik.

Dari ke 4 pernyataan tentang indikator pengaturan udara di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan.” Dengan total skor sebesar 220 yang terdapat pada tabel 21. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan dan juga menjaga lingkungan di perusahaan agar pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan dan membuat karyawan nyaman untuk bekerja.

3. Pengaturan Penerangan

Tabel 25
Pengaturan Penerangan di Ruang Kerja Menunjang Pekerjaan

keterangan 10	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	230	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki pengaturan penerangan di ruang kerja dimana perusahaan ini memiliki penerangan yang terang di ruang kerja sehingga menunjang pekerjaan karyawan, hal ini harus dipertahankan oleh perusahaan.

Tabel 26
Ruang Kerja Memiliki Pencahayaan yang Cukup

keterangan 11	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	16%
Setuju	4	46	184	84%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	229	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 84% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 84% pada pernyataan “Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup”. Yang artinya responden setuju bahwa PT. Toa Galva Industries memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup, oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan hal tersebut agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Tabel 27
Pengaturan Pencahayaan Dalam Ruang Kerja Sesuai dengan Prosedur

keterangan 12	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	41	164	75%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	228	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 41 orang responden atau 75% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju, dan 3 orang responden atau 5% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan “pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.” Yang artinya responden setuju bahwa pengaturan pencahayaan di dalam ruang kerja di PT. Toa Galva Industries sesuai dengan prosedur, namun ada beberapa orang yang kurang setuju oleh karena itu harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar lebih memperhatikan pengaturan cahaya di dalam ruang kerja sehingga pengaturan pencahayaan di ruang kerja lebih baik dan sesuai dengan prosedur dan dapat membantu karyawan agar bekerja dengan lebih baik.

Tabel 28
Perusahaan Memiliki Penerangan Darurat yang Dapat Menunjang Pekerjaan aAabila Penerangan Utama Tidak Berfungsi atau Rusak

keterangan 13	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	37	148	67%
Kurang Setuju	3	8	24	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	222	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 37 orang responden atau 67% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju, dan 8 orang responden atau 15% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan “Perusahaan

memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama tidak berfungsi atau rusak”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama rusak atau tidak berfungsi, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dan ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar lebih memperhatikan penerangan darurat yang digunakan apabila penerangan utama rusak sehingga dapat mempermudah dan tidak mengganggu pekerjaan karyawan.

Dari ke 4 pernyataan tentang indikator pengaturan penerangan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan.” Dengan total skor sebesar 230 yang terdapat pada tabel 25. Dengan begitu perusahaan harus dapat mempertahankan agar pengaturan penerangan di ruang kerja selalu baik dan dapat menunjang pekerjaan karyawan.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

Tabel 29

Perusahaan Menyediakan Pengaman Peralatan Kerja yang Menunjang Pekerjaan

keterangan 14	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	24%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	233	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 24% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan, di mana perusahaan ini menyediakan alat pelindung diri untuk digunakan oleh karyawan seperti helm, sarung tangan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan hal tersebut agar dapat menjaga karyawan dari resiko kecelakaan kerja yang ada dilingkungan kerja, dan apabila ada pengaman peralatan yang rusak atau hilang perusahaan harus dapat mengganti atau memperbaikinya agar dapat menjaga karyawan dari kecelakaan kerja.

Tabel 30
Perusahaan Memberikan Petunjuk Kerja atau Metode Kerja yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

keterangan 15	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	13%
Setuju	4	46	184	84%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	225	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 84% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 84% pada pernyataan “Perusahaan memberikan petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat memudahkan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat memudahkan pekerjaan, namun ada beberapa orang kurang setuju dan harus menjadi perhatian perusahaan agar semua karyawan merasakan hal yang sama di mana merasa dimudahkan dalam bekerja karena petunjuk dan metode yang di berikan oleh perusahaan jelas dan dapat dimengerti oleh semua karyawan.

Tabel 31
Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik dan Layak Pakai

keterangan 16	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	222	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, dan 4 orang responden atau 7% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “Peralatan kerja

dalam kondisi baik dan layak pakai”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memiliki peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju akan hal tersebut, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan bagaimana kondisi peralatan kerja apakah dalam keadaan baik atau tidak, perusahaan harus melakukan pengecekan agar dapat mengetahui apa saja peralatan kerja yang baik atau tidak, apabila terdapat peralatan kerja yang tidak baik atau tidak layak sebaiknya diperbaiki atau diganti agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Tabel 32
Peralatan yang Berbahaya Diberi Suatu Tanda

keterangan 17	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	229	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan suatu tanda pada peralatan yang di anggap berbahaya sehingga membantu karyawan agar dapat berhati-hati dalam bekerja di mana di setiap peralatan yang berbahaya diberikan tanda oleh perusahaan seperti terdapat peringatan “awas mesin panas” di salah satu mesin atau alat yang ada di perusahaan. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan agar karyawan dapat selalu menjaga diri ataupun berhati-hati karena banyak peringatan atau tanda yang diberikan perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya kecelakaan di ruang atau lingkungan kerja.

Dari ke 4 pernyataan tentang indikator pemakaian peralatan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan.” Dengan total skor sebesar 233 yang terdapat pada tabel 29. Dengan begitu karyawan dan perusahaan harus sama-sama menjaga pengaman peralatan yang sudah disediakan oleh perusahaan agar dapat digunakan dan melindungi

karyawan pada saat bekerja. Apabila ada pengaman peralatan kerja yang hilang atau rusak perusahaan harus dapat mengganti atau pun memperbaikinya agar bisa digunakan kembali oleh karyawan.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Tabel 33
Fisik dan Mental Pegawai Dalam Keadaan Baik

keterangan 18	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	24%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	233	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 24% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “Fisik dan keadaan mental karyawan dalam keadaan baik”. Yang artinya responden setuju bahwa fisik dan keadaan mental karyawan dalam keadaan yang baik, oleh karena itu perusahaan harus bisa ikut menjaga agar karyawan selalu dalam keadaan yang baik, sehingga dapat bekerja dengan baik pula.

Tabel 34
Perusahaan Menyediakan Obat-obatan untuk Pertolongan Pertama Apabila Terjadi Kecelakaan

keterangan 19	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	47	188	85%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	224	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 47 orang responden atau 85% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 85% pada dengan pernyataan “Perusahaan

menyediakan obat-obatan atau pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.” Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, namun ada beberapa orang yang kurang setuju di mana di dalam ruang unit kesehatan obat-obatan yang tersedia memang hanya sedikit dan kurang lengkap selain itu penempatan obat kurang rapih dan tertata, oleh karena itu harus menjadi perhatian perusahaan agar perusahaan dapat menyediakan apa saja obat yang dibutuhkan oleh karyawan apabila terjadi kecelakaan yang tidak diduga yang dapat membantu dalam pertolongan pertama.

Tabel 35

Bagi Karyawan yang Sakit Akan di Rujuk Kerumah Sakit yang Telah Ditentukan oleh Perusahaan

keterangan 20	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	11	33	20%
Tidak Setuju	2	2	4	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	205	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab kurang setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “Bagi karyawan yang sakit akan di rujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan telah merujuk karyawan yang sakit kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun ada beberapa karyawan yang tidak setuju akan hal tersebut ini harus menjadi perhatian perusahaan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya yang sedang sakit dan perusahaan merujuk karyawan sakit tersebut kerumah sakit apabila sakitnya tersebut parah, karena apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan di dalam perusahaan itu adalah tanggung jawab perusahaan, dan apabila sesuatu hal yang tidak diinginkan itu terjadi dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kondisi fisik dan mental pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik.” Dengan total skor sebesar 233 yang terdapat pada tabel 33. Dengan begitu

karyawan dan perusahaan harus dapat sama-sama menjaga, agar karyawan selalu dalam keadaan fisik dan mental yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik pula.

Maka disimpulkan bahwa Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator keadaan tempat lingkungan kerja dengan pernyataan “ perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur kerja” dengan skor total 237, dimana lingkungan sekeliling perusahaan masih banyak pepohonan dan lingkungan yang bersih yang membuat suasana di lingkungan kerja terasa nyaman, selain itu lokasi ruang kerja yang jauh dari jalan raya sehingga mengurangi suara bising kendaraan dari luar, oleh karena itu perusahaan harus selalu menjaga dan mempertahankan lingkungan kerjanya agar selalu aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Untuk nilai dominan terkecil adalah pada indikator kondisi fisik dan mental pegawai dengan pernyataan “Bagi karyawan yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan”. Ini harus menjadi perhatian perusahaan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya yang sedang sakit dan perusahaan merujuk karyawan sakit tersebut kerumah sakit apabila sakitnya tersebut parah, karena apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan di dalam perusahaan itu adalah tanggung jawab perusahaan, dan apabila sesuatu hal yang tidak diinginkan itu terjadi dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Tabel 36

Skor Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Toa Galva Industries

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)		
a. Keadaan tempat lingkungan kerja		
No	Pernyataan	Total
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur.	237
2.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih.	230
3.	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja.	227
4.	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan seperti memiliki ruang unit kesehatan yang memadai.	230
5.	Perusahaan memasang rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.	231
Skor Total		1155
Rata-Rata		231
b. Pengaturan udara		
6.	Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan	220
7.	Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan.	218
8.	Udara di ruang kerja memiliki udara yang bersih.	213
9.	Ventilasi udara di ruang kerja baik untuk melakukan aktivitas.	218
Skor Total		869
Rata – Rata		217,2

c. Pengaturan penerangan		
10	Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan.	230
11	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup.	229
12	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.	228
13	Perusahaan memilii penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama tidak berfungsi atau rusak.	222
Skor Total		909
Rata-Rata		227,25
d. Pemakaian peralatan kerja		
14	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, sepatu safety, sarung tangan dll, (alat pelindung diri) .	233
15	Perusahaan memberikan petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.	225
16	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.	222
17	Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda.	229
Skor Total		909
Rata-Rata		227,25
e. Kondisi fisik dan mental pegawai		
19.	Fisik dan keadaan mental karyawan dalam keadaan baik.	233
20.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.	224
21.	Bagi karyawan yang sakit akan di rujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.	205
Skor Total		662
Rata-Rata		220,67

Dari 5 indikator varieabel (X) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di atas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator keadaan tempat lingkungan kerja dengan total skor 1115 dengan rata-rata 231, artinya keadaan tempat lingkungan kerja di PT. Toa Galva Industries sudah baik, dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan pengaturan udara di lingkungan kerja karena memiliki nilai dengan total skor 869 dengan rata-rata 217,25 agar memiliki udara yang lebih bersih dan baik lagi di ruang kerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan sehat.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS di peroleh hasil:

Tabel 37
Hasil Statistik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (dengan SPSS 22)

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
K3	55	26,00	73,00	99,00	4504,00	81,8909
Valid N (listwise)	55					

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pertanyaan yang bias dijawab rata-ratanya adalah sebesar 81,8909, dengan range 26 dan skor total sebesar 4504. Untuk mengetahui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di PT. Toa Galva Industries, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (20) + 5 (20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 81,8909 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $81,8909 > 60$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) relatif baik.

4.2.2 Pelaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran/*output*) dengan keseluruhan sumber daya (masukan/*input*) yang dipergunakan per satuan waktu.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan Pada PT. Toa Galva Industries yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tabel 38
Karyawan Memenuhi Kehadiran Kerja Sesuai Hari Kerja

keterangan 1	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	49	196	89%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	226	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 89% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 89% pada pernyataan “karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerjaa, karena memang sudah menjadi aturan di perusahaan bahwa karyawan harus masuk kerja, apabila melebihi 3 kali tidak masukk kerja tanpa alasan akan di beri peringatan, hal ini harus dapat dipertahankan oleh para karyawan dan diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 39

Karyawan Berusaha Meminta Ijin Apabila Tidak Hadir di Tempat Kerja

keterangan 2	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	25%
Setuju	4	41	164	75%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	234	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 41 orang responden atau 75% menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 25% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan “karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir ditempat kerja.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir ditempat kerja di mana perusahaan memang mewajibkan agar karyawan yang tidak bisa masuk kerja harus meminta ijin terlebih dahulu, hal ini merupakan hal yang baik karena apabila karyawan tidak meminta ijin terlebih dahulu akan mengganggu pekerjaan yang lain karena tidak adanya kabar dari karyawan yang tidak hadir tersebut.

Tabel 40
Karyawan Bersedia Menerima Sanksi Jika Melanggar Aturan

keterangan 3	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	13%
Setuju	4	48	192	87%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	227	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 48 orang responden atau 87% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 87% pada pernyataan “karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan karena memang sudah ada perjanjian antara perusahaan dan karyawan apabila karyawan melanggar peraturan harus bersedia menerima sanksi dengan begitu menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik, dan dengan memberikan sanksi tersebut diharapkan dapat memberikan efek jera sehingga karyawan enggan untuk mengulanginya lagi.

Tabel 41
Karyawan Datang dan Pulang Kerja Sesuai dengan Jam Kerja yang Ditentukan

keterangan 4	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	24%
Setuju	4	42	168	76%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	233	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 76% menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 24% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan “karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan di perusahaan PT. Toa Galva Industries datang dan pulang kerja sesuai dengan

jam kerja yang ditentukan, dimana di PT. Toa Galva Industries ini ada absen masuk kerja dan pulang kerja sehingga membuat karyawan harus datang dan pulang sesuai jam kerja, hal ini harus dipertahankan oleh setiap karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang taat akan aturan dan menjadi budaya yang baik bagi perusahaan.

Tabel 42

Selama Jam Kerja Berlangsung, Baik Ada atau Tidak Ada Tugas, Karyawan Selalu Siap Berada di Tempat Kerja

keterangan 5	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	27%
Setuju	4	39	156	71%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	234	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 39 orang responden atau 71% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 71% pada pernyataan “selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja”. Yang artinya responden setuju bahwa selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja, di mana itu memang sudah menjadi aturan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini harus dipertahankan dan selalu ditingkatkan karena dapat menguntungkan perusahaan.

Tabel 43

Karyawan Berusaha Mematuhi Aturan dan Norma-Norma yang Berlaku di Perusahaan

keterangan 6	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	9%
Setuju	4	50	200	91%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	225	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 91% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 91% pada pernyataan “karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan karena apabila tidak memenuhi aturan dan norma perusahaan akan mendapatkan teguran dan sanksi, ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Toa Galva Industries memiliki rasa disiplin yang tinggi dan harus selalu dipertahankan dan ditingkatkan.

Dari ke 6 pernyataan tentang indikator tingkat absensi tinggi di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi ada 2 indikator yaitu “karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir ditempat kerja” dan “selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja.” Dengan total skor sebesar 234 yang terdapat pada tabel 39 dan 42. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh karyawan maupun perusahaan karena dengan disiplin yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Tingkat Perolahan Hasil

Tabel 44

Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Target yang Telah Ditetapkan

keterangan 7	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	16%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	227	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan,

namun ada 2 orang responden yang kurang setuju artinya ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, oleh karena itu hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui apa penyebab karyawan tersebut merasa ragu atau kurang setuju mampu menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan, sehingga apabila penyebab tersebut sudah diketahui perusahaan dapat membantu ataupun memberikan masukan agar karyawan tersebut mampu bekerja untuk memenuhi target sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Toa Galva Industries.

Tabel 45
Karyawan Mampu Bekerja dengan Giat untuk Melebihi Target yang Telah Ditetapkan

keterangan 8	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	13%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	224	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju, dan 3 orang responden atau 5% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah di tetapkan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah ditetapkan, namun ada beberapa orang atau responden yang kurang setuju sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, apa saja yang dapat meningkatkan semangat karyawan untuk dapat bekerja dengan giat agar dapat melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 46
Karyawan Berusaha Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan yang Ditentukan

keterangan 9	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	43	172	78%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	228	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 43 orang responden atau 78% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju, dan 2 orang responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 78% pada pernyataan “karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha menyelesaikan jumlah kerja yang ditetapkan, namun ada 2 orang responden kurang setuju dengan hal itu maka harus mendapat perhatian dari perusahaan agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan penuh usaha untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan cara melakukan pendekatan yang lebih dengan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan mampu berusaha menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 47
Karyawan Bekerja dengan Mutu Hasil yang Efisien dan Efektif

keterangan 10	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	231	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan

efektif'. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif hal ini perlu dipertahankan dan selalu ditingkatkan karena dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Tabel 48
Efisiensi Kerja Karyawan Dapat Meningkatkan Produktivitas

keterangan 11	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	231	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas”. Yang artinya responden setuju bahwa efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas oleh karena itu karyawan harus mampu bekerja dengan efisien agar dapat meningkatkan produktivitas.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator tingkat perolehan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi ada 2 indikator yaitu “karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif.” dan “efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas.” Dengan total skor sebesar 231 yang terdapat pada tabel 47 dan 48. Dengan begitu perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama dengan baik agar karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kuantitas kerjanya dengan cara bekerja secara efisien dan efektif karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan untuk perusahaan.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Tabel 49
Karyawan Mampu Bekerjasama dengan Karyawan Lain untuk Mencapai Hasil
Produksi yang Baik

keterangan 12	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	27%
Setuju	4	40	160	73%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	235	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 40 orang responden atau 73% menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 27% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 73% pada dengan pernyataan “karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik, oleh karena itu perusahaan maupun karyawan harus mampu menjaga kerjasama dengan baik sesama karyawan agar dapat memperoleh kualitas yang baik.

Tabel 50
Perusahaan Melakukan Peninjauan Kembali Terhadap Produk yang Dihasilkan

keterangan 13	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	9%
Setuju	4	50	200	91%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	225	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 91% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 91% pada pernyataan “perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan”. Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan

melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan, hal ini dilakukan guna meminimalisir adanya cacat produk yang dihasilkan, oleh karena itu perusahaan harus terus melakukan peninjauan ini agar dapat menghasilkan produk-produk dengan kualitas yang baik.

Tabel 51
Karyawan Berusaha Mengurangi Produk yang Gagal

keterangan 14	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	31%
Setuju	4	38	152	69%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	237	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 38 orang responden atau 69% menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 31% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan “karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal, dengan begitu dapat mengurangi kerugian perusahaan yang disebabkan oleh banyaknya produk yang gagal, oleh karena itu hal ini harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 52
Karyawan Menguasai Keterampilan yang Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan-Pekerjaannya, Sehingga Menghasilkan Produk yang Baik

keterangan 15	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	231	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju. Maka dapat

dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sehingga menghasilkan produk yang baik”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sehingga menghasilkan produk yang baik, hal ini harus dipertahankan oleh para karyawan karena dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Tabel 53
Karyawan Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerjanya

keterangan 16	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	230	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya hal ini menunjukkan para karyawan memiliki semangat yang tinggi oleh karena itu perusahaan harus dapat mempertahankan hal tersebut.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator kualitas yang dihasilkan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal.” Dengan total skor sebesar 237 yang terdapat pada tabel 51. Dengan begitu perusahaan dan karyawan harus dapat mempertahankan dan juga meningkatkan semangat dalam bekerja dan selalu berusaha mengurangi produk yang gagal yang dapat mengurangi resiko terjadinya kerugian.

4. Tingkat Kesalahan

Tabel 54
Karyawan Berusaha Melakukan Pekerjaan dengan Cermat, Tanpa Melakukan Kesalahan

keterangan 17	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	16%
Setuju	4	46	184	84%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	229	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 84% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 84% pada pernyataan “karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cepat, tanpa melakukan kesalahan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha bekerja dengan cermat tanpa melakukan kesalahan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Toa Galva Industries memiliki tanggung jawab yang tinggi oleh karena itu perusahaan harus dapat mempertahankan hal tersebut

Tabel 55
Karyawan Berusaha Mengurangi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

keterangan 18	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	16%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	228	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 16% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada

pernyataan “karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, namun ada satu orang yang kurang setuju dan ini perlu perhatian dari perusahaan.

Tabel 56
Jika Terdapat Kesalahan Prosedur Dalam Pekerjaan Karyawan Membicarakan Kepada Pimpinan

keterangan 19	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	13%
Setuju	4	48	192	87%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	227	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 48 orang responden atau 87% menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 87% pernyataan “jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan”. Yang artinya responden setuju bahwa jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan dan ini merupakan salah satu aturan di perusahaan, hal ini menunjukkan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan dan sebaiknya selalu dipertahankan.

Tabel 57
Karyawan Bertanggung Jawab atas Pekerjaannya

keterangan 20	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	49	196	89%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	226	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 89% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju. Maka dapat

dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 89% pernyataan “karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya karena apabila terjadi kesalahan karyawan harus siap menerima sanksi yang diberikan perusahaan dan mempertanggung jawabkannya, dan hal ini perlu dipertahankan dan selalu ditingkatkan karena dengan penuh rasa tanggung jawab pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Tabel 58
Karyawan Berusaha Memperbaiki Terhadap Kesalahan yang Pernah Dilakukan
Dalam Melaksanakan Pekerjaannya

keterangan 21	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	44	176	80%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	231	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 44 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 20% menjawab sangat setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80% pada pernyataan “karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini perlu dipertahankan karena dengan begitu akan mengurangi tingkat kesalahan dan meminimalisir terjadinya kerugian akibat kesalahan tersebut.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator tingkat kesalahan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya.” Dengan total skor sebesar 231 yang terdapat pada tabel 58. Hal ini perlu dipertahankan karena dengan begitu akan mengurangi tingkat kesalahan dan meminimalisir terjadinya kerugian akibat kesalahan tersebut.

5. Waktu Yang Dibutuhkan

Tabel 59
Karyawan Mampu Mengefektifkan Waktu Dalam Bekerja

keterangan 22	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	9%
Setuju	4	49	196	89%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	224	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 89% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 89% pada pernyataan “karyawan mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja “. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja hal ini harus dipertahankan karena dengan mampunya karyawan mengefektifkan waktu dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga meningkatkan keuntungan untuk perusahaan, namun ada satu orang yang kurang setuju dan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 60
Karyawan Tidak Menunda-nunda Pekerjaannya

keterangan 23	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	7%
Setuju	4	50	200	91%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	223	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 50 orang responden atau 91% menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 7% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 91% pada

pernyataan “karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya”. Yang artinya karyawan setuju bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya dan ini merupakan kewajiban karyawan yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi peraturan dari perusahaan, hal ini perlu dipertahankan, namun ada satu orang yang kurang setuju dan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 61
Karyawan Mampu Menyelesaikan Target dengan Waktu yang Cepat

keterangan 24	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	9%
Setuju	4	49	196	89%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	224	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 89% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 89% pada pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat”. Yang artinya karyawan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat, hal ini menunjukkan karyawan bekerja dengan baik dan harus dipertahankan, namun ada satu orang yang kurang setuju dan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 62
Karyawan Berusaha Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan

keterangan 25	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	82%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	230	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 45 orang responden atau 82% menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 18% menjawab sangat setuju. Maka dapat

dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan hal ini merupakan hal yang baik dan perlu dipertahankan karena dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 63

Karyawan Tidak Bermalas-malasan Pada Saat Jam Kerja Berlangsung

keterangan 26	skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	48	192	87%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
		55	225	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 48 orang responden atau 87% menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 11% menjawab sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 87%, pada pernyataan “karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja berlangsung”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja berlangsung karena memang hal ini sudah menjadi aturan perusahaan apabila ada karyawan yang bermalas-malasan akan diberikan teguran dan sanksi oleh perusahaan hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan karena dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun ada satu orang yang kurang setuju dan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar semua karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat tanpa bermalas-malasan.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator waktu yang dibutuhkan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.” Dengan total skor sebesar 230 yang terdapat pada tabel 62. Dengan begitu hal ini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan karena dengan hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Maka disimpulkan bahwa Produktivitas kerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan pernyataan “karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal” dengan skor total 237, dengan begitu dapat mengurangi kerugian perusahaan yang disebabkan oleh banyaknya produk yang gagal, oleh karena itu hal ini harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Untuk nilai dominan terkecil adalah pada indikator waktu yang dibutuhkan dengan pernyataan “ karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya”. Ini harus menjadi perhatian perusahaan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya agar dapat bersemangat dalam bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

Tabel 64

Skor Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Varibel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)		
a. Tingkat absensi tinggi		
No	Pernyataan	Total
1.	Karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerja.	226
2.	Karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir di tempat kerja.	234
3.	Karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan.	227
4.	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan	233
5.	Selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja.	234
6.	Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan	225
Skor Total		1379
Rata-Rata		229,83
b. Tingkat perolehan hasil		
7.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	237
8.	Karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah ditetapkan.	224
9.	Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan.	228
10.	karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif.	231
11.	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas.	231
Skor Total		1141
Rata-Rata		228,2
c. Kualitas yang dihasilkan		
12.	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik.	235
13.	Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.	225
14.	Karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal.	237

15	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sehingga menghasilkan produksi yang baik	231
16	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.	230
Skor Total		1158
Rata-Rata		231,6
d. Tingkat kesalahan		
17	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat, tanpa melakukan kesalahan	229
18.	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.	228
19.	Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan.	227
20.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.	226
21.	Karyawan berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjanya.	231
Skor Total		1141
Rata-Rata		228,2
e. Waktu yang dibutuhkan		
22.	Karyawan mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja.	224
23.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.	223
24.	Karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat.	224
25.	Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	230
26.	Karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja berlangsung.	225
Skor Total		1126
Rata-Rata		225,2

Dari 5 indikator varieabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan di atas, setelah di hitung nilai skor total dan rata-ratanya, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan total skor 1158 dengan rata-rata 231,6 artinya kualitas yang dihasilkan karyawan di PT. Toa Galva Industries sudah baik, dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan waktu yang dibutuhkan karena memiliki nilai dengan total skor 1126 dengan rata-rata 225,2 hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan agar dapat bisa bekerja dengan waktu yang lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 65
 Hasil Statistik Produktivitas Kerja Karyawan (dengan SPSS 22)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Produktivitas	55	29,00	101,00	130,00	5945,00	108,0909
Valid N (listwise)	55					

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik produktivitas kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 108,0909, dengan range 29 dan total skor sebesar 5945. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Toa Galva Industries, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(26) + 5(26)}{2} = 78$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 108,0909 dan skor rata-rata teoritis sebesar 78, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $108,0909 > 78$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

4.2.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.

Adapun selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Toa Galva Industries, sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 55 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries hasilnya sebagai berikut :

Tabel 66
Korelasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dengan Produktivitas
Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 22)

		K3	Produktivitas
K3	Pearson Correlation	1	,261 [*]
	Sig. (1-tailed)		,027
	N	55	55
Produktivitas	Pearson Correlation	,261 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	,027	
	N	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :
Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *pearson product moment* adalah $r = 0,261$. Artinya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang lemah.

Tabel 67
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399	0,261	Lemah
0,00 – 1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,261$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,261^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,0621 \times 100\%$$

$$KD = 6,21\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 6,21% sedangkan sisanya sebesar 93,79% dijelaskan oleh faktor lain diluar program keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- a. $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
 $H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Mencari t_{hitung}

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

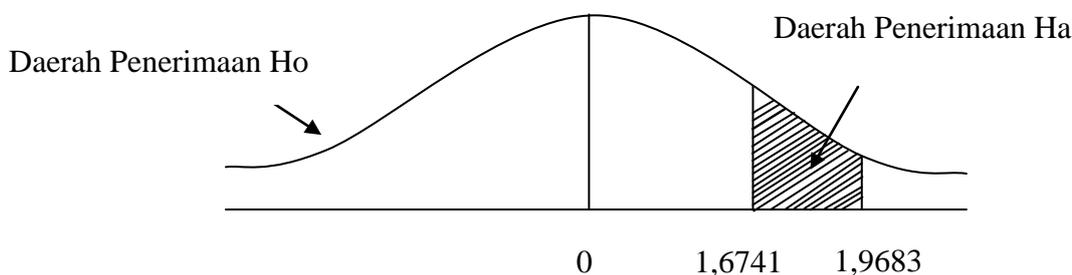
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,261\sqrt{55-2}}{\sqrt{(1-0,261^2)}}$$

$t_{hitung} = 1,9683$ Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $55 - 2 = 53$, maka diperoleh t tabel 1,6741.

c. Kurva



Gambar 9
Kurva Uji Hipotesis

d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,9683 > 1,6741$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Toa Galva Industries.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Toa Galva Industries dengan responden 55 orang dikatakan relatif baik karena berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empiric dinyatakan lebih besardari skor rata-rata teoritic dengan hasil $(81,8909 > 60)$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Toa Galva Industries berdasarkan jawaban responden relatif baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Toa Galva Industries dengan responden 55 orang di katakan relatif baik, karena berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empiric dinyatakan lebih besar dari skor rata-rata teoritic dengan hasil $(108,0909 > 78)$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan produktivitas kerja karyawan pada PT. Toa Galva Industries berdasarkan jawaban responden relatif baik.
3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Toa Galva Industries menunjukkan tingkat hubungan yang lemah, karena berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product moment dari Pearson diperoleh hasil $r = 0,261$. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,0621 hal ini menunjukan peranan atau kontribusi variabel (X) program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan hanya sebesar 6,21% sisanya 93,79% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $1,9683 > 1,6741$. Yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Artinya menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara program keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Toa Galva Industries.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan

menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Toa Galva Industries, yaitu sebagai berikut :

1. Pt. Toa Galva Industries agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka hendaknya program keselamatan dan kesehatan kerja pun ditingkatkan kembali. Hal ini di kemukakan dalam penelitian bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang. Selain itu akan lebih baik apabila perusahaan memperhatikan segala sesuatu hal yang berkaitan dengan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan mengingat dalam penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja hanya berkontribusi sebesar 6,21% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 93,79% oleh variabel lain yang tidak di teliti.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Seperti menggunakan alat pelindung kerja pada saat bekerja yang sudah disiapkan oleh perusahaan untuk menjaga keselamatan dan juga kesehatan kerja karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.
3. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Toa Galva Industries dikategorikan baik, maka sebaiknya PT. Toa Galva Industries terus mempertahankan dan meningkatkan kembali program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada, karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumer Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amstrong, Michael. 2009. *A Hand Book Of Human Resource Management Practive*.10th Edition. Kogan Page Limited.
- Arfida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Certo, Samuel C. 2000. *Supervision Concepts and Skill Building*. USA: The Mc Graw – Hill Companies
- Cascio, Wayne.F. 2003. *Managing Human Resources*. USA: The Mc Graw - Hill Companies
- Darsono Dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*.Jakarta : Nusantara Consulting.
- Dessler, Gray. 2011. *Human Resource Management*. Pearson Education. Florida Internasional Univercity.
- Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dominikus Dolet Unaradjan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atmajata.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara Putra.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Panggabean, S, Mutiara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siti Al Fajar Dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemn YKPN.
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Bpfe-Yogyakarta.

Referensi :

- Andri Saputra. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2(3) : 3059-3069 ISSN 2338-3651.
- Andrie Darmawan. 2017. Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giad Inti Lestari. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Delfi Sukmawanti. 2017. *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cidas Supra Metalindo*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Muhamad Riduan dan Ruzikna. 2015. *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. JOM FISIP Volume 2 no.2 Oktober 2015.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Keadaan tempat lingkungan kerja	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur.	0,418	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih.	0,429	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja.	0,607	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan seperti memiliki ruang unit kesehatan yang memadai.	0,611	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memasang rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.	0,650	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2.	Pengaturan udara	Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan	0,673	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan.	0,663	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Udara di ruang kerja memiliki udara yang bersih.	0,673	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Ventilasi udara di ruang kerja baik untuk melakukan aktivitas.	0,619	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3	Pengaturan penerangan	Pengaturan penerangan di ruang kerja menunjang pekerjaan	0,647	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup.	0,614	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.	0,630	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memiliki penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama tidak berfungsi atau rusak.	0,536	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4.	Pemakaian peralatan kerja	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, sepatu safety, sarung tangan dll, (alat pelindung diri) .	0,634	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memberikan petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.	0,541	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.	0,518	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda.	0,455	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memiliki peralatan kesehatan yang baik dan lengkap.	0,269	0,361	R tabel > R hitung	Tidak Valid
5.	Kondisi fisik dan mental pegawai	Fisik dan keadaan mental karyawan dalam keadaan baik.	0,544	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.	0,603	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Bagi karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,388	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,222	0,361	R tabel > R hitung	Tidak Valid
		Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang terkoordinir dengan baik.	0,273	0,361	R tabel > R hitung	Tidak Valid

Sumber data : data primer diolah 2018

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Tingkat absensi tinggi	Karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerja.	0,612	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha meminta ijin apabila tidak hadir ditempat kerja.	0,668	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan.	0,472	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	0,747	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja.	0,742	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan	0,760	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2	Tingkat perolehan hasil	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.	0,887	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah di tetapkan.	0,601	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan.	0,690	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif.	0,560	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas.	0,840	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3	Kualitas yang diberikan	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik.	0,719	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.	0,591	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal.	0,637	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sehingga menghasilkan produksi yang baik	0,840	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.	0,809	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4	Tingkat kesalahan	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat, tanpa melakukan kesalahan	0,741	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.	0,610	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan.	0,731	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.	0,707	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjanya.	0,730	0,361	R tabel < R hitung	Valid
5.	Waktu yang	Karyawan mampu	0,512	0,361	R tabel < R hitung	Valid

	dihasilkan	mengefektifkan waktu dalam bekerja.				
		Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.	0,569	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat.	0,581	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,715	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan tidak bermalasan pada saat jam kerja berlangsung.	0,502	0,361	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer di olah 2018

Lampiran 3

Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan SPSS Item-Total Statistic

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
K3	Item 1	0,894	0,895	Reliabilitas Baik
	Item 2	0,894	0,894	Reliabilitas Baik
	Item 3	0,894	0,889	Reliabilitas Baik
	Item 4	0,894	0,888	Reliabilitas Baik
	Item 5	0,894	0,886	Reliabilitas Baik
	Item 6	0,894	0,886	Reliabilitas Baik
	Item 7	0,894	0,889	Reliabilitas Baik
	Item 8	0,894	0,885	Reliabilitas Baik
	Item 9	0,894	0,888	Reliabilitas Baik
	Item 10	0,894	0,886	Reliabilitas Baik
	Item 11	0,894	0,886	Reliabilitas Baik
	Item 12	0,894	0,885	Reliabilitas Baik
	Item 13	0,894	0,893	Reliabilitas Baik
	Item 14	0,894	0,886	Reliabilitas Baik
	Item 15	0,894	0,890	Reliabilitas Baik
	Item 16	0,894	0,890	Reliabilitas Baik
	Item 17	0,894	0,893	Reliabilitas Baik
	Item 18	0,894	0,888	Reliabilitas Baik
	Item 19	0,894	0,890	Reliabilitas Baik
	Item 20	0,894	0,898	Reliabilitas Baik

Sumber data : Output SPSS 22

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan SPSS Item-Total Statistic

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas	Item 1	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 2	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 3	0,952	0,952	Reliabilitas Baik
	Item 4	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 5	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 6	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 7	0,952	0,948	Reliabilitas Baik
	Item 8	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 9	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 10	0,952	0,952	Reliabilitas Baik
	Item 11	0,952	0,948	Reliabilitas Baik
	Item 12	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 13	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 14	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 15	0,952	0,948	Reliabilitas Baik
	Item 16	0,952	0,949	Reliabilitas Baik
	Item 17	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 18	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 19	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 20	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 21	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 22	0,952	0,952	Reliabilitas Baik
	Item 23	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 24	0,952	0,951	Reliabilitas Baik
	Item 25	0,952	0,950	Reliabilitas Baik
	Item 26	0,952	0,952	Reliabilitas Baik

Sumber data : Outpus SPSS 22

KUESIONER PENELITIAN

**“HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOA GALVA
INDUSTRIES”**

Dengan hormat,

Dalam kesempatan ini saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi angket yang saya sertakan berikut ini. Angket ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk program srata-1 (S1) di Universita Pakuan Bogor. Mengingat betapa pentingnya data ini, maka saya sangat mengharapkan agar angket ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan peran dari Bapak/Ibu, Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden (beri tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih)

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

- a. Laki-laki b. Perempuan

3. Usia :

- a. < 20 Tahun b. 20 – 30 Tahun c. 31-40 Tahun d. > 40 Tahun

4. Lama Bekerja :

- a. < 1 Tahun b. 1-3 Tahun c. 4-6 Tahun d. > 6 Tahun

5. Pendidikan Terakhir :

- a. SMP b. SMA/SMK c. Diploma

B. Petunjuk Pengisian

Setiap pernyataan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberi tanda centang (√) pada jawaban yang mewakili Bapak/ Ibu, dengan rincian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS= Kurang Setuju

S = Setuju

SS= Sangat Setuju

Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pernyataan yang berkaitan dengan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)						
f. Keadaan tempat lingkungan kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan prosedur.					
2.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih.					
3.	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja.					
4.	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan seperti memiliki ruang unit kesehatan yang memadai.					
5.	Perusahaan memasang rambu-rambu K3 dilingkungan kerja.					
g. Pengaturan udara						
6.	Pergantian udara dilingkungan kerja menunjang pekerjaan					
7.	Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan.					
8.	Udara diruang kerja memiliki udara yang bersih.					
9.	Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan aktivitas.					
h. Pengaturan penerangan						
10	Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan.					
11	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup.					
12	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.					
13	Perusahaan memilii penerangan darurat yang dapat menunjang pekerjaan apabila penerangan utama tidak berfungsi atau rusak.					
i. Pemakaian peralatan kerja						
14	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, sepatu safety,sarung tangan dll, (alat pelindung diri) .					
15	Perusahaan memberikan petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.					
16	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
17	Peralatan yang berbahaya diberi suatu tanda.					
18	Perusahaan memiliki peralatan kesehatan yang baik dan lengkap.					

j. Kondisi fisik dan mental pegawai					
19.	Fisik dan keadaan mental karyawan dalam keadaan baik.				
20.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.				
21.	Bagi karyawan yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
22.	Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
23.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang terkoordinir dengan baik.				

Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan yang berkaitan dengan : Produktivitas (Y)						
f. Tingkat absensi tinggi						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan memenuhi kehadiran kerja sesuai hari kerja.					
2.	Karyawan berusaha meminta izin apabila tidak hadir ditempat kerja.					
3.	Karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan.					
4.	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
5.	Selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, karyawan selalu siap berada di tempat kerja.					
6.	Karyawan berusaha mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan					
g. Tingkat perolehan hasil						
7.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.					
8.	Karyawan mampu bekerja dengan giat untuk melebihi target yang telah di tetapkan.					
9.	Karyawan berusaha menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan.					
10.	karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif.					
11.	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas.					
h. Kualitas yang dihasilkan						
12.	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik.					
13.	Perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap produk yang dihasilkan.					
13	Karyawan berusaha mengurangi produk yang gagal.					
15	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sehingga menghasilkan produksi yang baik					
16	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.					
i. Tingkat kesalahan						
17	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan cermat, tanpa melakukan kesalahan					

18.	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
19.	Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan karyawan membicarakan kepada pimpinan.					
20.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
21.	Karyawan berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya.					
j. Waktu yang dibutuhkan						
22.	Karyawan mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja.					
23.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.					
24.	Karyawan mampu menyelesaikan target dengan waktu yang cepat.					
25.	Karyawan berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
26.	Karyawan tidak bermalas-malasan pada saat jam kerja berlangsung.					



PT. TOA GALVA INDUSTRIES

Office/Factory : Jalan Raya Jakarta Bogor Km. 34-35
Sukamaju Baru, Tapos 16958
Kota Depok - Indonesia
Phone : (021) 8740809 (Hunting)
Fax. : (021) 8740938, 8744828

SURAT KETERANGAN

Nomor : 00811KPP/TGI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asep Saleh

Jabatan : Direktur Umum & Personalia

menerangkan bahwa :

Nama : Maya Nurma Widiani

NIM : 021114513

Jurusan : Manajemen
UNIVERSITAS PAKUAN

Telah melaksanakan Kerja Praktek di PT. TOA GALVA INDUSTRIES pada
Dept. Umum tanggal 2 s.d. 31 Agustus 2017.

Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 31 Agustus 2017 ✕

PT. TOA GALVA INDUSTRIES
TAPOS - KOTA DEPOK
INDONESIA

Asep Saleh
Direktur Umum & Personalia