



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. PYRIDAM FARMA**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Rissa Hanawati
021114436

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2018

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PYRIDAM FARMA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PYRIDAM FARMA,**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Kamis Tanggal: 24 Mei 2018

Rissa Hanawati

021114436

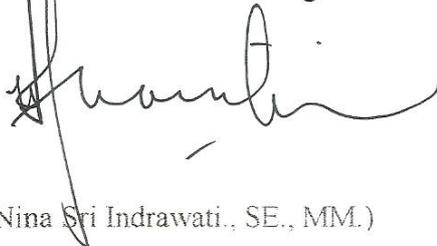
Menyetujui,

Dosen Penilai,



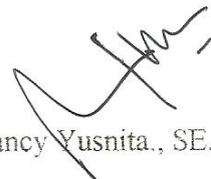
(Jaenudin, S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati., SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita., SE., MM.)

ABSTRAK

Rissa Hanawati, NPM 021114436, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma, dibawah bimbingan Nina Sri Indrawati dan Nancy Yusnita Tahun 2018

Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan salah satunya dengan mengadakan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu, untuk mendapatkannya yaitu dengan melakukan proses pengadaan sumber daya manusia yang tentunya sebagai tahap dasar yang perlu dipersiapkan dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kesalahan. Dengan ditemukannya berbagai hal yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seharusnya hal tersebut menjadi prioritas utama suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan mengetahui bagaimana mengimpetaskannya dengan baik dalam lingkungan perusahaan. Potensi kerugian perusahaan akibat lemahnya implementasi K3 sangat besar yaitu terganggunya proses produksi dan perbaikan alat produksi yang rusak karena kecelakaan kerja serta perusahaan kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya produktivitas kerja karyawan.

PT. Pyridam Farma menerapkan program K3 karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah ada hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

Penelitian ini mengenai hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan dilakukan pada PT. Pyridam Farma yang berlokasi Jl. Hanjajar Pacet Cianjur 43253-Indonesia, Jawa Barat selama satu bulan, yaitu dari bulan Januari-Februari 2018. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung pada pihak perusahaan, kemudian melakukan observasi serta mengumpulkan data melalui kuisioner dari 80 karyawan. Analisis hubungan antara program K3 dengan produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan metode Analisis korelasi *product Moment* dengan menggunakan *software SPSS 23 for Windows*.

Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan $rs = 0,82$, artinya tingkat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi nilai dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($12,65 > 1,6641$), ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X (Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja).

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan semaksimal mungkin. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Adapun judul skripsi yang penulis jadikan topik pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah **“HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PYRIDAM FARMA”**. Penulis telah berusaha dengan segala upaya agar skripsi ini dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan menghasilkan skripsi yang memuaskan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE., selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, MM., SE., selaku Sekertaris Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memotivasi selama pembuatan Skripsi ini.
5. Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memotivasi selama pembuatan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
8. PT. PYRIDAM FARMA, terimakasih telah senantiasa membantu dalam melaksanakan kegiatan penelitian skripsi ini.
9. Terutama kepada orang tua penulis, Bapak Abdullah Hambali dan Ibu Solihat serta saudara kandung penulis, terimakasih selalu memberikan perhatian, kasih sayang, senantiasa mendoakan. Dan mendukung penulis bik moril maupun materil setiap waktu.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Angkatan 2014, terimakasih atas semangatnya.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Harapan penulis semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang membacanya.

Bogor, 10 Mei 2018

Rissa Hanawati

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PEGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.2.2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
2.2.3. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
2.2.4. Pemeliharaan Tenaga Kerja (<i>Personal Maintenance</i>) ...	14
2.2.5. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja	15
2.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	17
2.2.7. Program Keselamatan dan Kesehatan	19
2.2.8. Tujuan dan Sasaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.2.9. Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .	21
2.2.10. Tanggung Jawab K3	21
2.2.11. Manajemen Program Keselamatan Kerja	23
2.2.12. Pelayanan Kesehatan Bagi Pekerja	24
2.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	25
2.3.1 Pengertian Produktivitas	25
2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja	27

2.3.3	Ciri-ciri Pegawai yang Produktif	27
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	28
2.3.5	Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	29
2.3.6	Tindakan-tindakan Untuk Meningkatkan Produktivitas	29
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	30
2.4.2	Kerangka Pemikiran	31
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	35
3.2.1	Objek Penelitian	35
3.2.2	Unit Analisis	35
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.3.1	Jenis Data Penelitian	35
3.3.2	Sumber Data Penelitian	35
3.4	Operasionalisasi Variabel	36
3.5	Metode Penarikan Sampel	37
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7	Metode Pengolahan Data atau Analisis Data.....	38
3.7.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment	41
3.7.3	Analisis Deskriptif	42
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Pyridam Farma.....	44
4.1.2.	Kegiatan Usaha	44
4.1.2.1	Visi Misi PT. Pyridam Farma	44
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tujuan	45
4.1.3.1.	Struktur Organisasi	45
4.1.3.2.	Uraian Tugas.....	45
4.1.4.	Profile Responden.....	47
4.2.	Kondisi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma.....	50
4.2.1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Pyridam Farma	50

4.2.2. Produktivitas Kerja Karyawan Padat PT. Pyridam Farma	64
4.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma	73
4.4 Pembahasan	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Kecelakaan Kerja PT. Pyridam 2016 - 2017	3
Tabel 2	Data Produktivitas Kerja Bagian Produksi PT. Pyridam 2016 - 2017 .	5
Tabel 3	Berbagai alasan dukungan manajemen untuk Program Keselamatan .	22
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 5	Skala Likert	38
Tabel 6	Kisi-kisi Instrumen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	39
Tabel 7	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja	39
Tabel 8	Interval Koefisien Korelasi	42
Tabel 9	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 10	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 11	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 12	Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 13	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.....	51
Tabel 14	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja	51
Tabel 15	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan	52
Tabel 16	Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan.....	53
Tabel 17	Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas..	53
Tabel 18	Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan	54
Tabel 19	Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan	54
Tabel 20	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup	55
Tabel 21	Pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur	55
Tabel 22	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak	56
Tabel 23	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan.....	56
Tabel 24	Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan	57
Tabel 25	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.....	58
Tabel 26	Asupan gizi yang disediakan perusahaan bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan	58
Tabel 27	Bagi karyawan yang sakit perusahaan merujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	59
Tabel 28	Karyawan merasa bahagia dalam bekerja	59
Tabel 29	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja	60
Tabel 30	Hasil Statistik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	61
Tabel 31	Rekapitulasi jawaban responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	62
Tabel 32	Tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma.....	62

Tabel 33	Mutu dari hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan	64
Tabel 34	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik.....	64
Tabel 35	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.....	65
Tabel 36	Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya	65
Tabel 37	Karyawan mengurangi barang cacat produksi.....	66
Tabel 38	Hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.....	66
Tabel 39	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan	67
Tabel 40	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja	67
Tabel 41	Karyawan berusaha mencapai target	68
Tabel 42	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.....	68
Tabel 43	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.....	69
Tabel 44	Karyawan berusaha menghindari waktu lembur	69
Tabel 45	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan	70
Tabel 46	Hasil Statistik Produktivitas Kerja Karyawan (dengan SPSS 23).....	71
Tabel 47	Rekapitulasi jawaban responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.....	72
Tabel 48	Tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma.....	73
Tabel 49	Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 23).....	74
Tabel 50	Nilai Interval Koefisien	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Data Kecelakaan Kerja PT. Pyridam Farna 2016-2017	4
Gambar 2	Aktual Produktivitas Kerja Karyawan PT Pyridam Farma.....	5
Gambar 3	Diagram Teori Domino (<i>Domino sequence theory</i>)	17
Gambar 4	Metode Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Organisasi.....	17
Gambar 5	Konstelasi Penelitian	34
Gambar 6	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	43
Gambar 7	Struktur Organisasi PT Pyridam Farma 2017.....	45
Gambar 8	Jenis Kelamin Karyawan.....	48
Gambar 9	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 10	Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Gambar 11	Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	50
Gambar 12	Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	61
Gambar 13	Histogram Produktivitas Kerja Karyawan	71
Gambar 14	Kurva Uji Hipotesis.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (3)
- Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden Keselamatan dan Kesehatan (K3), Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan pasar bebas WTO dan GATT yang akan berlaku tahun 2020 mendatang, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh negara anggota, termasuk bangsa Indonesia. Pembangunan nasional bangsa Indonesia adalah pembangunan disegala bidang kehidupan yang dilaksanakan secara menyeluruh dan berkesinambungan, termasuk bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Pembangunan kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal, hal ini dituangkan dalam visi pembangunan kesehatan dengan motto 'Indonesia sehat "2010"' yang mempunyai misi yaitu; menggerakkan pembangunan nasional berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat.

(DepkesRI,2009:4)

Indonesia juga telah mengenal produktivitas sejak tahun 1985 saat konsep produktivitas diperkenalkan di ITB dalam program Teknik produksi di bagian mesin. Bulan April 1986 Indonesia memberanikan diri untuk menjadi tuan rumah di World Productivity Congress (WPC) ke-5 bersama-sama dengan The World Confederation of Productivity Science (WPC). Pada tanggal 16 Agustus 1986 oleh Presiden Soeharto diserahkan dalam pidato 17 Agustusnya di muka sidang MPR/DPR suatu "Gerakan Produktivitas Nasional". Sejak itu setiap menteri juga turut dalam memasyarakatkan produktivitas itu di Indonesia periode 1988-1993 kampanye produktivitas masih menjadi program dalam DPN dan PPN.

(Chr Jimmy 2014;684)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Produktivitas merupakan hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan.

(Dale 2009 : 123)

Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, biaya, waktu, tempat dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks.

Faktor keselamatan sangat penting, karena sangat terkait dengan produktivitas kerja karyawan dan juga pada produktivitas perusahaan. Semakin tersedia sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, sehingga akan berimbas positif bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan manajemen SDM, khususnya pada keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

PT. Pyridam Farma yang terletak di Jl. Hanjawar Pacet Cianjur 43253-Indonesia, Jawa Barat ini merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi farmasi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1976 oleh Mr. Sarkari Kosasih. Kantor pusat perusahaan ini terletak di Kemandoran 8 No.16. Jakarta, dan pabrik produksinya di Hanjawar Pacet Cianjur.

PT. Pyridam Farma menghasilkan berbagai macam bahan farmasi lebih dari 100 produk. dalam bentuk tablet, kaplet, kapsul, sirup krim, dan salep. Selain itu, PT. Pyridam juga memproduksi resep seperti piniisilin dan non-piniisilin antibiotik, dan obat penghilang rasa sakit, serta produk non-resep produk vitamin, pencegah flu dan batuk, dan antipiterik. Dengan banyaknya jumlah seluruh karyawan yaitu 500. Dengan jumlah karyawan di bagian produksi yaitu 100 orang. Dengan kategori laki-laki yang berjumlah 65 dan perempuan berjumlah 35 orang yang sudah melalui proses rekrutmen dan pelatihan langsung di PT. Pyridam dan perlu diketahui bahwasanya bekerja di area pabrik produksi ini diberlakukan ketentuan-ketentuan khusus untuk mencegah terjadinya kecelakaan baik itu diakibatkan oleh faktor manusia maupun oleh faktor lingkungan.

PT. Pyridam Farma ini melaksanakan penerapan program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti pengecekan mesin produksi, memperhatikan kelengkapan alat safety, dan tidak diperkenankan melakukan kegiatan lain selain yang berkaitan dengan proses produksi serta mengenakan alat pelindung diri atau perlengkapan safety seperti memakai jas laboratorium (lab coat), penutup kepala, sepatu keselamatan (safety shoes), masker, sarung tangan (glove) dan pelindung telinga (ear protector).

Sumber : HRD PT. Pyridam Farma

Namun demikian berdasarkan survei pendahuluan sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang farmasi ini dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjaanya baik itu disebabkan oleh faktor manusia maupun oleh faktor lingkungan, diantaranya apabila sedang dalam proses produksi obat tidak fokus atau lengah akan menimbulkan bahaya seperti tangan terjepit mesin pada saat pembuatan obat, terjadinya kecelakaan seperti pekerja terjepit lift yang menyebabkan patah pada bagian kaki, kurang nyamannya alat safety seperti jas laboratorium, penutup kepala, sepatu keselamatan, masker, sarung tangan dan pelindung telinga. Sehingga pekerja enggan menggunakannya yang akan berdampak menimbulkan penyakit ataupun luka karena tidak terlindungi. Diantaranya seperti pekerja melepas salah satu alat safety seperti melepas pelindung telinga, hal tersebut dapat menimbulkan dampak pada gangguan telinga, dan apabila pekerja melepas masker hal tersebut akan berdampak pada gangguan pernapasan karena terlalu banyak menghirup zat kimia, tempat dan suasana yang bising dan suhu ruang yang terlalu dingin menimbulkan tingkat penurunan konsentrasi pada karyawan. Maka dilakukan perbaikan atau pemeliharaan sarana dan fasilitas guna menciptakan lingkungan yang bersih, aman dan nyaman di lingkungan perusahaan yang juga untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan pihak perusahaan atau karyawan itu sendiri. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses produksi / operator akan dapat menurunkan produktivitas bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi perusahaan tetapi juga pekerjaanya.

Di bawah ini ditampilkan data kecelakaan kerja yang terjadi selama periode bulan September 2016 – Agustus 2017.

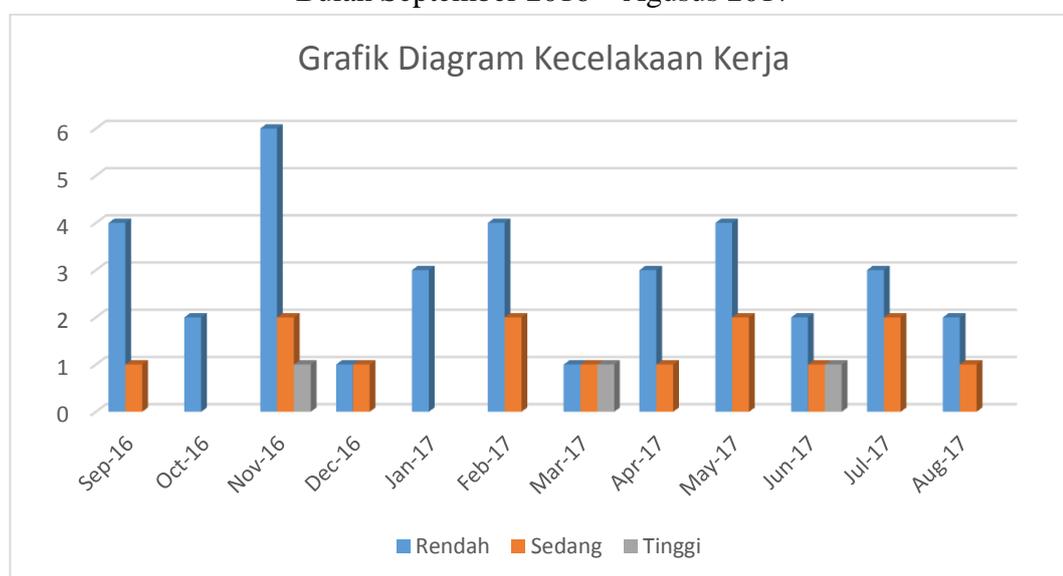
Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Pyridam Farma
Bulan September 2016 – Agustus 2017

No	Bulan	Jenis Kecelakaan			Uraian Kecelakaan
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1.	September 2016	4	1		Gangguan pernapasan dan luka pada bagian kaki dan pegal-pegal pada leher.
2.	Oktober 2016	2			Terkena penyakit tipes karena kelelahan.
3.	November 2016	6	2	1	Patah kaki karena terjepit lift, sakit pada bagian kaki & luka pada bagian tangan.
4.	Desember 2016	1	1		Mengalami sakit pada telinga karena melepas penutup telinga dalam ruang produksi yang bising
5.	Januari 2017	3			Absen selama 3 hari karena kelelahan pada saat lembur
6.	Februari 2017	4	2		Gangguan pernapasan karena terlalu banyak menghirup macam-macam bau obat
7.	Maret 2017	1	1	1	Terjepit mesin produksi obat hingga menyebabkan pembengkakan pada jari, tertimpa barang di gudang dan kecelakaan kendaraan pada saat hendak pulang

8.	April 2017	3	1		Mengalami absen selama 3 hari dan terkena penyakit tipes karena kelelahan
9.	Mei 2017	4	2		Mengalami gangguan pernapasan disebabkan karena kondisi ruangan dan terlalu menghirup bau obat
10.	Juni 2017	2	1	1	Terkena penyakit TBC, luka pada kaki (tertimpa barang) dan terkena sakit tipes (karena kelelahan)
11.	Juli 2017	3	2		Terkena penyakit tipes dan sesak napas
12.	Agustus 2017	2	1		Mengalami absen selama 3 hari dan pegal-pegal pada bagian kaki karena terlalu lama berdiri
Jumlah		35	14	3	

Sumber : PT. Pyridam Farma

Gambar 1
Grafik Diagram Data Kecelakaan Kerja PT. PYRIDAM FARMA
Bulan September 2016 – Agustus 2017



Sumber : PT. Pyridam Farma (data telah diolah)

Berdasarkan data di atas ini dapat dilihat rata-rata jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan setiap bulannya termasuk dalam klasifikasi tinggi yang membutuhkan penyembuhan dengan waktu yang cukup lama yaitu 3 sampai dengan 6 bulan. Pada bulan juni sampai dengan bulan september, kejadian yang hampir sering terjadi yaitu pada kecelakaan tertimpa barang, kemudian pada gangguan kesehatannya yaitu mengalami kelelahan sehingga menyebabkan pegawai rentan terkena penyakit tipes dan pegal pada bagian kaki akibat terlalu lama berdiri, kemudian gangguan pernapasan akibat kondisi ruangan. Jika hal ini sering terjadi perusahaan akan mengakibatkan penurunan hasil produksi. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan yang mengakibatkan menurunnya jumlah produksi.

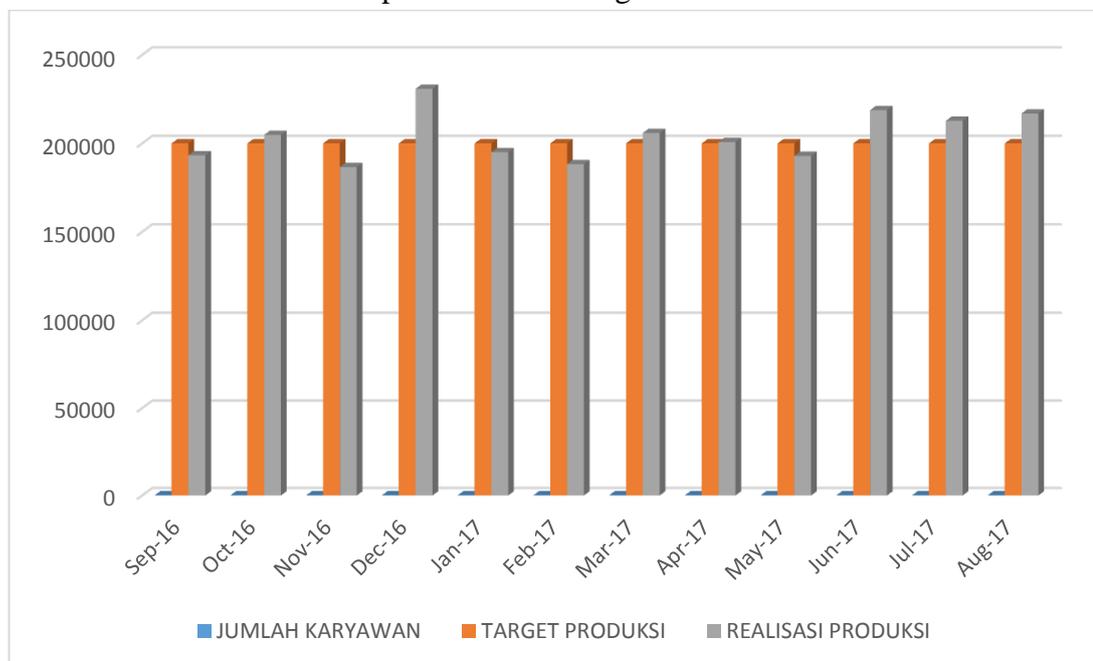
Dibawah ini adalah data untuk mengukur data produktivitas kerja karyawan PT. Pyridam Farma Periode Bulan September 2016 sampai dengan Agustus 2017.

Tabel 2
Data Produksi Bagian Produksi PT. Pyridam Farma
Bulan September 2016 –Agustus 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase (%)
1	September 2016	100	200.000	193.280	97 %
2	Oktober 2016	100	200.000	204.840	102 %
3	November 2016	100	200.000	186.640	93 %
4	Desember 2016	100	200.000	230.880	115 %
5	Januari 2017	100	200.000	195.040	97 %
6	Februari 2017	100	200.000	188.240	94 %
7	Maret 2017	100	200.000	205.920	103 %
8	April 2017	100	200.000	200.720	100 %
9	Mei 2017	100	200.000	192.920	96 %
10	Juni 2017	100	200.000	218.800	109 %
11	Juli 2017	100	200.000	212.760	106 %
12	Agustus 2017	100	200.000	216.920	108 %
TOTAL				2.447.560	

Sumber: PT. Pyridam Farma

Gambar 2
Grafik Diagram Data Produktivitas Bagian Produksi PT PYRIDAM FARMA Bulan
September 2016 – Agustus 2017



Sumber : PT. Pyridam Farma (data telah diolah)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi yang dicapai tidak konsisten, pada beberapa bulan tertentu hasil produksi yang dicapai tidak sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga terdapat kemungkinan beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dimana keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan. Dengan jumlah 100 karyawan tetap yang bekerja di bagian produksi dan terdapat hasil produksi mencapai hingga dapat menghasilkan **2.447.560** box dalam setahun. Sehingga terdapat kemungkinan beban kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan tersebut mempunyai standar produktivitas yang diharuskan seluruh karyawan perhatikan, mematuhi peraturan dan kebijakan PT. Pyridam Farma tentang K3 serta mengikuti intruksi tentang K3. Karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan mempunyai hasil yang tinggi. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang rendah pula, jika karyawan memperhatikan dan mematuhi peraturan tentang K3 maka suasana perusahaan akan kondusif sehingga apa yang telah direncanakan akan sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh perusahaan dan produktivitas kerjanya pun akan tinggi.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

Oleh karena itu, dengan ditemukannya berbagai hal yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu adanya karyawan yang mengalami kecelakaan di tempat kerja sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu diberikan pemahaman yang lebih mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja itu sendiri. Maka berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pyridam Farma”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Pada PT. Pyridam Farma dalam satu tahun terakhir masih terjadi kecelakaan kerja yang bersifat ringan 35 orang, bersifat sedang 14 orang dan bersifat berat 3 orang. Terdapat permasalahan dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Dari jumlah produksi selama 12 bulan yang mencapai target hanya 7 bulan, 5 bulannya tidak mencapai target.
3. Masalah dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berakibat pada produksi atau jumlah produksi yang dihasilkan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.Pyridam Farma
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT.Pyridam Farma
3. Bagaimana hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja, memperoleh data dan informasi untuk memberi saran pada perumusan masalah yang berhubungan dengan judul yang diteliti yaitu Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Pyridam Farma. Serta untuk mengetahui secara langsung bagaimana Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pyridam Farma.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program K3 pada PT. Pyridam Farma.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

3. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

- b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat membantu wawasan pengetahuan penulis mengenai Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu memberikan masukan dan mempraktekan pengetahuan, khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah di peroleh pada saat perkuliahan dengan mengaplikasikannya pada permasalahan, serta dalam penelitian dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan karyawan khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik bagi perusahaan. hal ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian lebih lanjut di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau *personnel management*, yang disebut juga dengan manajemen personalia. Serta manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan karena para ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai sumber daya manusia, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi, dari beberapa definisi, agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

Edwin B. Flippo (2006 : 5) berpendapat bahwa : *“Personel management is the planning, organizing directing and controlling of the procurement, development, compensation, interation, maintanance, and separation of human resources to the and that individual, organizational and societal objectives are accomplished.”*

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

(Hasibuan, 2014:11)

Jhon B. Miner dan Mery Green Miner (2011 : 11) berpendapat bahwa : *“Personel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating polices, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.*

Umar (2004 : 4) Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia.

(Ayon T., 2012 :13)

Manajemen Sumber Daya Manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara. Tetapi hal penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah, bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

(Marwansyah, 2010 :13)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Ike K. Rcahmawati, 2008:3)

Gerry Dessler (2011 : 3) berpendapat bahwa : “Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relation, health and safety and fairness concerns”.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

(Suparno Eko, 2015 :2)

Manajemen sumber daya manusia(MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemberdayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu.

(Veithzal R., 2014 :4)

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun masyarakat.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Melayu S.P.Hasibuan (2005 :21) menyebut bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

- **Fungsi-fungsi Manajemen**

- a. **Perencanaan**

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

- b. **Pengorganisasian**

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

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

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

• **Fungsi-fungsi Operasional**

1. Pengadaan

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

2. Pengembangan

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

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

4. Pengintegrasian

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

5. Pemeliharaan

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

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

(Indah Puji. 2014 : 17)

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

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara umum, keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan untuk memperkuat tentang pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka akan dikemukakan beberapa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Keselamatan kerja adalah pada hakekatnya merupakan upaya perlindungan yang ditunjukkan untuk:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari ditempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas;
2. Menjaga keselamatan orang lain yang kebetulan berada ditempat kerjanya;
3. Menjaga keselamatan pemakaian kerja masing-masing dan semua aset perusahaan;
4. Menjaga pemakaian dan penggunaan sumber-sumber produksi secara aman dan efisien.

Kesehatan kerja adalah salah satu spesialisasi didalam ilmu kesehatan (kedokteran) yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Ruang lingkupnya meliputi:

1. Pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja yang mungkin dapat diderita oleh tenaga kerja;
2. Pencegahan keselamatan kerja;
3. Pemupukan gairah kerja demi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja;
4. Pencegahan dan pemberantasan di lingkungan daerah kerja sebagai akibat dari suatu kegiatan kerja.

(Mulyadi,2015 : 165-166)

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Kasmir, (2016 :266) bahwa : Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Sementara itu, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, BAB X tentang keselamatan dan kesehatan kerja pasal 86 No.2 menyatakan bahwa : “untuk

melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(Lijan Poltak, 2016 : 363)

Menurut Mondy, (2010 :345) bahwa : *One way to strenght then a safety program is to include employee input. Which provides worker with a sanse of complishment to prevent accidents, each worker must make a personal commitment to safe work practices.*

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

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

(Veithzal R., 2014 : 576)

Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Keselamatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Lijan Poltak, (2016 : 365) Keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan Kesehatan adalah bebasnya karyawan dari fisik atau emosional.

2.2.2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

- Keadaan tempat lingkungan kerja
- Pengaturan udara
- Pengaturan penerangan
- Pemakaian peralatan kerja
- Kondisi fisik dan mental pegawai

2.2.3. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja yang merupakan satu dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan

pekerjaanya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas industri, serta akan berdampak pada produktivitas nasional.

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

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

(Lijan Poltak, 2016 : 366)

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

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

(Wilson, 2012 : 269-271)

Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

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

(Edi Sutrisno, 2010 : 224)

2.2.4. Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Personal Maintenance*)

Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efesiesnya, dalam beberapa kasus, sering kali terdapat fenomena yang diklaim sebagai hijacking atau dikenal sebagai pembajakan tenaga kerja. Yang akhirnya

tenaga kerja tersebut mampu memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan asal dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

(Ernie T. & Kurniawan S.,2015 : 208)

Tujuan pemeliharaan antara lain:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan;
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn over karyawan;
4. Meningkatkan ketenangan, keamanan dan kenyamanan karyawan;
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya;
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan;
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis

(Suwanto,2014 : 278)

Jaminan Sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di berbagai negara dimana berlaku sistem jaminan sosial (*Social Security System*), sasaran utamanya ialah, agar semua warga negara secara finansial terjamin, dalam arti, mempunyai penghasilan yang menjamin bahwa mereka tidak akan terlantar walaupun menganggur sekalipun. Selain itu, diberlakukan pula apa yang disebut sebagai kompensasi pengangguran, perpanjangan berlakunya asuransi kesehatan dunia yang mengkaji ulang penggunaan sistem jaminan sosial yang berlaku karena kenyataannya beban finansial pemerintah dalam mempertahankan sistem tersebut sering berakibat pada defisit anggaran belanja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya penting bagi para karyawan, akan tetapi juga bagi organisasi. Alasan pokoknya ialah, bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan, misalnya untuk biaya rekoperasi dan premi asuransi kesehatan, akan berkurang. Juga karena para karyawan dapat mempertahankan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, menurunnya tingkat kemungkinan, dan meningkatnya kepuasan kerja.

(Siagian,2009 : 177-178)

2.2.5. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja

Kecelakaan dan gangguan kesehatan dapat menimpa pegawai dengan berbagai sebab, baik internal maupun eksternal. Hal ini senada dengan pernyataan Mutiara S. Panggabean, bahwa kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan karyawan dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan meliputi karyawan itu sendiri. Misalnya, bertindak sembrono, terlalu menggampangkan, cenderung lalai dalam melakukan tugas, dan malas untuk menggunakan peralatan keselamatan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan. Sedangkan, faktor eksternal mencakup

faktor-faktor yang berasal dari lingkungan perusahaan, seperti jenis lantai yang terlalu licin bagi pejalan kaki, kaca jendela yang tidak disertai ventilasi, pemeliharaan mesin yang tidak baik, atau tata letak tempat kerja yang kurang aman.

Sedangkan Mangkunegara mengemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, diantaranya:

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 di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja kotor, berdebu, dan berbau tidak enak);
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya;
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat;
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang;
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja sudah usang dan rusak;
 - b. Penggunaan mesin atau alat elektronik tanpa pengamanan yang baik;
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil;
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa risiko berbahaya.

(Indah Puji,2014 : 318-320)

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (*human*).

1. Sebab-sebab teknis

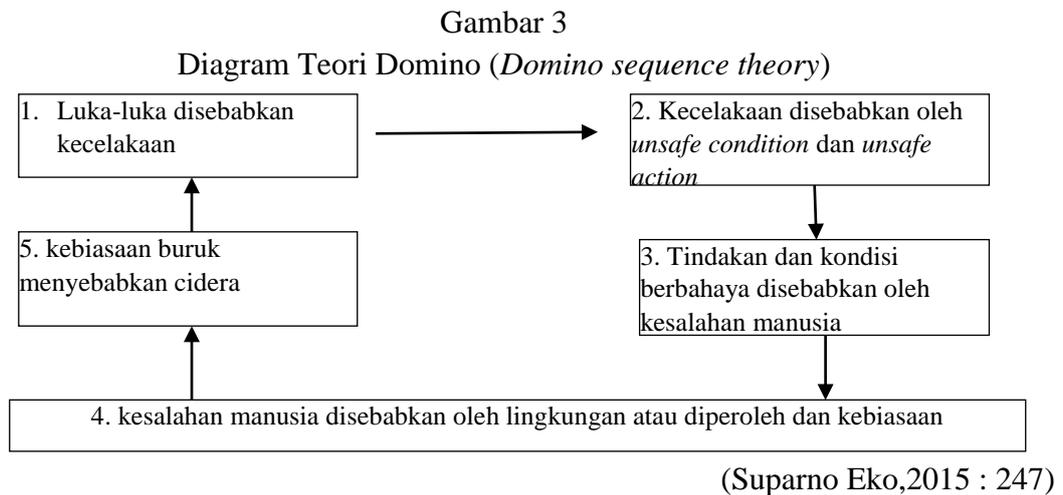
Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu dilakukan perbaikan teknis.
2. Sebab-sebab manusia (*human*)

Biasanya dikarenakan oleh *deficiencies* para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, dan lain sebagainya. Para ahli mensinyalir empat dari lima kecelakaan, penyebabnya adalah manusia. Karenanya program keselamatan haruslah lebih banyak memusatkan perhatian pada aspek manusia daripada

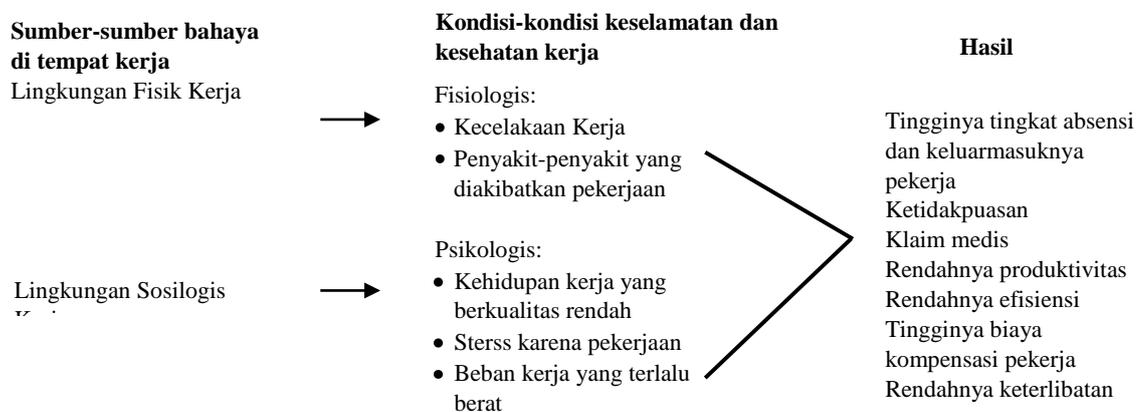
aspek teknis, selain tidak mungkin menciptakan suatu pabrik yang aman tanpa terjadi suatu kecelakaan pun.

(Chr Jimmy,2014 : 776)

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



Gambar 4
Metode Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Organisasi



(Edi Sutrisno,2011 : 229)

2.2.6. Faktor faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

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

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan,

semua ruangan hendaknya tetap dalam jumlah cukup, bersih dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat dibersihkan dengan mudah;

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

Indah Puji,2014 : 320-322)

Untuk menjaga agar keselamtan kerja karyawan terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu dilakukan yaitu:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan;
2. Perawatan peralatan secara terus-menerus
Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan pada saatnya bekerja atau berada di rungan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat;
3. Kepatuhan karyawan
Artinya setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan disekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan;
4. Prosedur kerja
Artinya karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja;
5. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja
Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu kerja perlu guna mengingatkan karyawan terhadap apa yang boleh atau dan tidak boleh dilakukan;

2.2.7. Program Keselamatan dan Kesehatan

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

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

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

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

(Ramli,2010)

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

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

(Nasution,2011)

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

(Nasution,2011)

2.2.8. Tujuan dan Sasaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

Sasaran dari program keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

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

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

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

manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja;

2.2.9. Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rudi Suardi (2007) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program K3 dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Perlindungan karyawan
Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatannya, akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam K3-nya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan dalam bekerja;
2. Memperllihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang
Dengan menerapkan sistem manajemen K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan;
3. Mengurangi biaya
Dengan menerapkan sistem manajemen K3, kita dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut;
4. Membuat manajemen yang efektif
Persyaratan perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut merupakan bentuk bagaimana sistem manajemen yang efektif;
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan
Dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

2.2.10. Tanggung Jawab K3

Program K3 tidak akan efektif untuk dilaksanakan jika pimpinan perusahaan tidak menetapkan kebijakan yang konsisten. Pedoman dan pegangan K3 yang baik masih membutuhkan kebijakan manajerial agar terlaksana secara efektif dalam rangka pencegahan kecelakaan.

Tabel 3
Berbagai alasan dukungan manajemen untuk Program Keselamatan

No.	Aspek Dukungan Manajemen	Keterangan
1	Kerugian Pribadi	Luka fisik dan penderitaan mental yang berhubungan dengan cedera selalu dirasa tidak menyenangkan dan bahkan bisa bersifat traumatis bagi pegawai yang cedera. Hal yang menjadi kekhawatiran terbesar adalah kemungkinan terjadinya cacat tetap atau bahkan kematian.
2	Kerugian finansial bagi orang yang cedera	Sebagian besar dilindungi oleh rancangan asuransi atau asuransi kecelakaan pribadi. Namun, sebagian cedera bisa menyebabkan kerugian finansial yang tidak ditanggung oleh asuransi.
3	Kehilangan produktivitas	Ketika seorang pegawai cedera, akan kehilangan produktivitas. Selain kerugian yang tampak, sering kali ada pula biaya-biaya tersembunyi. Sebagai contoh, seorang pegawai pengganti mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk menggantikan posisi pegawai yang cedera. Sekalipun tersedia pegawai lain untuk menduduki posisi pegawai yang cedera, efisiensi bisa memburuk.
4	Premi asuransi	Premi asuransi untuk mengganti rugi para pegawai didasarkan pada riwayat klaim asuransi pegawai yang bersangkutan. Potensi penghematan yang terkait dengan keselamatan pegawai memberikan dorongan untuk menyusun program-program formal.
5	Kemungkinan hukuman penjara	Sejak pengesahan <i>Occupational Safety and Health Act</i> . Pelanggaran yang disengaja dan terus-menerus atas ketentuan-ketentuan keselamatan bisa menyebabkan hukuman yang serius bagi pemberi kerja.
6	Tanggung jawab sosial	Banyak eksekutif merasa bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan para pegawainya. Sejumlah telah memiliki program keselamatan yang sangat bagus bertahun-tahun sebelum terbentuknya OSHA tersebut memahami bahwa lingkungan kerja yang aman bukan semata kepentingan, namun juga sesuatu yang benar untuk dilakukan.

(Sumber : Lijan Poltak, 2016 : 382)

Tabel di atas menunjukkan beberapa alasan perlunya dukungan manajemen puncak terhadap program keselamatan. Informasi tersebut menunjukkan bahwa

kehilangan produktivitas dari setiap pegawai yang cedera bukanlah satu-satunya faktor yang perlu dipertimbangkan.

2.2.11. Manajemen Program Keselamatan Kerja

1. Tanggungjawab dan Komitmen Perusahaan;
Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dengan tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya dicerminkan melalui tindakan-tindakan manajerial;
2. Kebijakan dan Disiplin Keselamatan Kerja;
Dukungan terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan para pekerja;
3. Komunikasi dan Pelatihan Keselamatan Kerja;
Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan untuk menjaga keselamatan kerja setiap kesempatan dalam sesi pelatihan. Pertemuan-pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan, dalam pelatihan keselamatan kerja, komunikasi harus dilakukan untuk membangun kesadaran keselamatan kerja. Hanya dengan mengirimkan memo tentang keselamatan kerja saja, tidaklah cukup. Konteks, insentif, dan poster-poster merupakan cara meningkatkan kesadaran keselamatan;
4. Komite Keselamatan Kerja;
Biasanya, komite keselamatan kerja secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang;
5. Inspeksi, Penyelidikan Keselamatan Kerja, dan Riset;
Inspeksi bisa dilakukan oleh komite atau koordinator keselamatan kerja dan dilaksanakan secara berkala. Ketika kecelakaan terjadi, harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan. Menyelidiki lokasi kecelakaan merupakan kegiatan penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu;
6. Evaluasi Terhadap Usaha-usaha Keselamatan Kerja;
Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerja. Statistik kecelakaan dan cedera haruslah dibandingkan dengan pola kecelakaan sebelumnya untuk mengidentifikasi perubahan-perubahan yang signifikan. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

(Indah Puji, 2014 ; 332-334)

Keselamatan dan kesehatan kerja harus terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Pembinaan dapat berjalan dengan baik melalui cara-cara berikut:

1. Tanamkan dalam diri karyawan suatu keyakinan bahwa mereka adalah pihak paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan;
2. Tunjukkan pada karyawan cara mengembangkan perilaku kerja yang aman;
3. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik;
4. Buatlah contoh-contoh berperilaku yang baik;
5. Tegaskan standar keselamatan kerja secara tegas.

Mengenai keselamatan kerja, termasuk di dalamnya kesehatan fisik dan mental. Kesehatan karyawan bisa terjadi karena penyakit, stress, maupun karena kecelakaan dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif karena, misalnya jarang absen.

(Husein Umar, 2013 : 31)

2.2.12. Pelayanan Kesehatan Bagi Pekerja

Selain kecelakaan kerja, resiko lain yang dialami pekerja di tempat kerja adalah munculnya penyakit akibat kerja (*occupational diseases*) yang tidak saja menyebabkan menurunnya derajat kesehatan dan kebugaran pekerja, tetapi juga menyebabkan hilangnya waktu produktif kerja. Dampak lebih jauh adalah menurunnya produktivitas kerja. Upaya kesehatan kerja mencakup tidak preventif, kuaratif, rehabilitas dan promosional.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan di antara hasil kerja (=output) dan upaya yang dipergunakan (=input). Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar:

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari;
2. Tingkat kecelakaan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas tinggi;
3. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung karyawan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula;
4. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi;
5. Keselamatan yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga

sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

(Suma'mur,2014 : 4)

Agus Pranowo dalam bukunya “Hukum Asuransi dan Metode untuk menangani risiko, yaitu:

1. *Risk Avoidance* (Mengurangi Risiko)
Metode ini harus dilakukan sejak dini baik menyangkut material yang digunakan metode ini maupun kesadaran pekerja terhadap risiko kecelakaan. Untuk menghindari risiko, material yang digunakan sebaiknya yang tidak peka terhadap suhu-suhu panas dan mudah terbakar.
2. *Risk Reduction* (Mengurangi Risiko)
Jika perusahaan tidak mampu menghindari risiko, maka langkah yang harus dilakukan adalah mengurangi risiko yang bakal terjadi. Caranya dengan mengurangi besarnya kerugian yang mungkin terjadi.
3. *Risk Revention* (Menahan Risiko)
Pilihan yang dilakukan karena risiko tidak bisa dihindari dan jika terjadi suatu insiden, tidak terlampau merugikan keuangan perusahaan.
4. *Risk Transfer* (Mengalihkan Risiko)
Mengalihkan risiko pada pihak lain dan biasanya pada perusahaan asuransi yang lebih berminat untuk menerima dan memikul risiko.

(Danggur,2012 : 139-140)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat bekerja di tempat kerja. Tenaga kerja yang aman dan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tak terhindarkan, mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

- Keadaan tempat lingkungan kerja
- Pengaturan udara
- Pengaturan penerangan
- Pemakaian peralatan kerja
- Kondisi fisik dan mental pegawai

2.3. Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan

pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apa pun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Untuk memperkuat tentang pengertian produktivitas, maka akan dikemukakan beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Dale, (2009 : 123) Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.

(Kusnaedi,2010 : 84)

Edi Sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas adalah *output* dibagi *input*. Pada setiap proses terjadi transformasi *input* menjadi *output*. *Input* terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja, dan informasi. *Output* adalah barang-barang atau jasa memiliki nilai tambah.

(Darsono & Tjatjuk,2011 : 168)

Menurut Muchdarsyah, (2005 : 8) bahwa Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

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

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

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

(Suswanto,2014 : 219)

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan katanlain, produktivitas memiliki dimensi. Pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu. Kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.3.2. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor-faktor lingkungan yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu.

2.3.3. Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Ciri-ciri pegawai yang produktif adalah:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat;
2. Komponen secara profesional;
3. Kreatif dan inovatif;
4. Memahami pekerjaan;
5. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah;
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
7. Dianggap bernilai oleh atasannya;
8. Memiliki catatan prestasi yang baik;
9. Selalu meningkatkan kualitas diri.

(Husein Umar,2013 : 25)

Namun menurut Edi Sutrisno (2014 : 104) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

1. Kemampuan
Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka;

2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan;
3. Semangat kerja
Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya;
4. Membangun diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan;
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri;
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

(Kasmir, 2016 : 103-104)

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain: *pelatihan dan pendidikan, hubungan industrial, kemampuan fisik karyawan.*

1. Pelatihan dan pendidikan karyawan
Dengan diadakannya program pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan maka hal ini untuk menambah dan melengkapi keterampilan yang tepat melaksanakan pekerjaannya. Serta menggunakan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan;

2. Hubungan industrial
Hubungan industrial, adalah hubungan antara pimpinan atau wakil dari perusahaan dan wakil pekerja atau serikat bila sudah mengenai pekerjaan dan pribadi antara atasan dan bawahan yang dilakukan sehari-hari;
3. Sikap mental kemampuan fisik karyawan
Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi sikap dan mental semua karyawan akan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi, karena sikap fisik karyawan sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

(Kasmir,2016 : 104)

2.3.5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

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

(Muchdarsyah,2009 : 126)

2.3.6. Tindakan-tindakan untuk Meningkatkan Produktivitas

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

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

(Chr Jimmy,2014 : 692)

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan katanlain, produktivitas memiliki dimensi. Pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai dengan variabel yang sama banyak ditemukan salah satunya adalah:

1. Erlin Trisyulianti (2007)

Judul dalam penelitian yaitu “Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII Gunung Mas, Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) dan secara bersama – sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji pengolahan PTPN VII Gunung Mas tergolong baik yang menunjukkan bahwa faktor-faktor K3 yang dianalisis, yaitu meliputi pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3, telah dilaksanakan dengan baik.

2. Aris Suyoko (2008)

Judul dalam penelitian yaitu “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Mancur Di Wonogiri”. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan Program K3 dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri dan untuk mengetahui hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada hubungan yang signifikan Program K3 dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri, diduga ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri. Diduga variabel motivasi mempunyai hubungan yang paling erat dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri yang berjumlah 654 orang. Besarnya sampel penelitian ini 65 responden. Hasil analisis penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Program K3 dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri dengan nilai t_{hitung} 0,426 dan t_{tabel} 3,737. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri dengan nilai t_{hitung} 0,515 dan t_{tabel} 4,769. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang paling signifikan atau erat dengan produktivitas kerja

karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri, dimana nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 4,769, dan untuk K3 sebesar 3,737.

3. Andrie Darmawan (2017)

Judul dalam penelitian yaitu “Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giad Inti Lestari”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai hubungan kuat dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) juga mempunyai hubungan kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Giad Inti Lestari dan dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi nilai dari t_{hitung} sebesar $4,212 > t_{tabel}$ 1,701). Hal ini di dukunng bahwa kedua variabel antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Giad Inti Lestari memiliki hubungan positif.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tentu ini merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Karena dengan kondisi kerja yang baik akan memacu karyawan bekerja dengan maksimal. Seperti yang telah didefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ada 6 fungsi operasional salah satunya, yaitu, *Maintenance* (pemeliharaan) pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabdikan keadaan di mana kita memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan.

Dari keenam fungsi operasional, fungsi pemeliharaan (*maintenance*) harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Apabila pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan *turn over* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besr kurang berarti untuk menunjang tujuan perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat bekerja di tempat kerja. Tenaga kerja yang aman dan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tak terhindarkan, mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi, karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami

para pekerja. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas yang berakibat pada kerugian yang dialami pihak perusahaan.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

- Keadaan tempat lingkungan kerja
- Pengaturan udara
- Pengaturan penerangan
- Pemakaian peralatan kerja
- Kondisi fisik dan mental pegawai

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan katanlain, produktivitas memiliki dimensi. Pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu. Kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dalam praktik produksi bahwa kecelakaan kerja merugikan baik bagi pekerja maupun bagi organisasi. Bagi pekerja kecelakaan kerja dan penyakit kerja merugikan fisik dan psikologi pekerja, menyebabkan luka, cacat atau menderita penyakit kerja yang mempengaruhi kehidupan mereka. Bagi organisasi, kecelakaan dan penyakit kerja menghambat produktivitas dan menyebabkan organisasi harus menanggung biaya akibat kecelakaan dan penyakit kerja.

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas yaitu jika terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat membuat produktivitas kerja dari pekerja menurun. Dengan adanya implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu meminimalisasikan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Semakin produktif pekerja maka produktivitas kerjapun dapat meningkat.

Menurut mangkunegara, (2005 : 163) bahwa : Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniyah maupun rohaniyah tenaga pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Pasal 23 ayat (1) menyebutkan bahwa kesehatan kerja di selenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja (ayat 2). Karena itu, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja (ayat 3), agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerjaan keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Antara kesehatan kerja di produktivitas tenaga kerja terdapat koreksi yang sangat nyata, misalnya:

1. Seseorang yang menderita suatu penyakit, akan dapat terlihat sekali kalau ia bekerja, maka tingkat produktivitasnya akan dapat meunurn dengan drastis bahkan sring menjadi nihil sama sekali;
2. Tingkat kesehatan kerja yang tinggi akan dapat paralel dengan tingkat produktivitas kerja, misalnya: di dalam lingkungan yang serasi dengan mesin-mesin/alat-alat. Bahan yang dikerjakan, posisi kerja, sikap kerja yang tepat, suhu yang nyaman, penerangan yang memadai, udara yang segar, gizi yang lebih baik bila dibandingkan dengan juka salah satu unsur tersebut dilalaikan;
3. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi biasanya akan diimbangi dengan imbalan jasa (baik langsung maupun tidak langsung) yang baik pula sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki gizi atau lingkungannya dan akan tercipta suatu kesehatan yang lebih baik atau perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusia;
4. Biaya pencegahan penyakit akibat kerja adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan biaya pengobatan akibat penyakit akibat kerja biaya yang akuratif adalah meliputi biaya pengobatan, perawatan, efektivitas, tenaga kerja dan biaya-biaya lainnya sebagai dampak negatif dari suatu penyakit yang diderita oleh tenaga kerja.

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

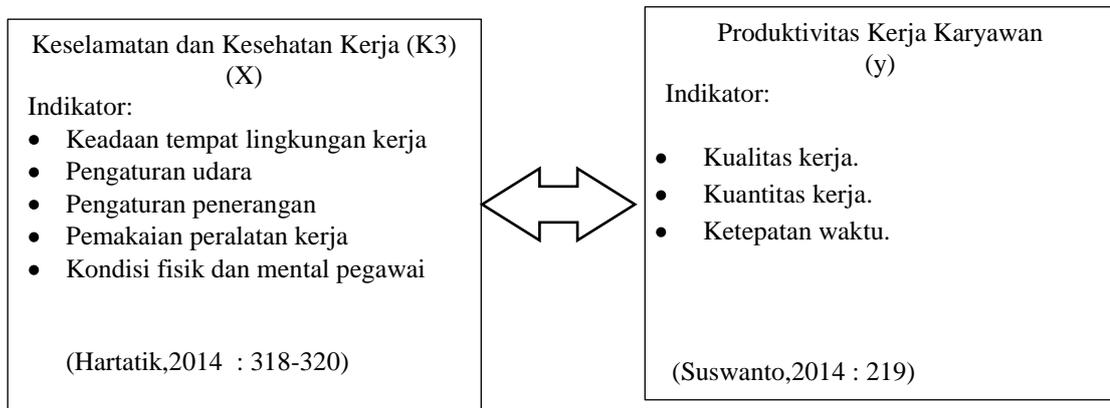
Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Rumus produktivias sebagai berikut:

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

(Suswanto,2014 : 219)

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), dengan kata lain, produktivitas memiliki dimensi. Pertama adalah *efektifitas* yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang naksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu. kedua *efisiensi* yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Gambar 5
Konstelasi Penelitian



2.5. Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma cukup baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif korelasional, dimana peneliti mengumpulkan data berdasarkan pandangan dari sumber data bukan pandangan peneliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, dimana dalam penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja masih banyak minimnya dalam keadaan tempat lingkungan kerja, pemeliharaan sarana dan fasilitas, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah dengan satu variabel X (Independent) adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan yang menjadi variabel Y (Dependent) Produktivitas Kerja Karyawan diambil dari perusahaan yaitu PT. Pyridam Farma.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT. Pyridam Farma, bagian produksi sebanyak 100 orang karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Pyridam Farma yang terletak di Jl. Hanjawar Pacet Cianjur 43253-Indonesia, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

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

3.3.2. Sumber Data Penelitian

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

1. Sumber Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui unit analisis yang diteliti yaitu setiap individu atau karyawan PT. Pyridam Farma bagian produksi Dan data primer yang didapatkan dari sistem manajemen personalia perusahaan.

2. Sumber Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh dari sumber-sumber buku dan berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Pyridam Farma.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 4
Operasional Variabel
Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma

No.	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keadaan tempat lingkungan kerja	- Lingkungan kerja yang aman dan nyaman - Penempatan benda dan barang yang sesuai dengan prosedur kerja - Fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai	Ordinal
		Pengaturan udara	- Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan - Ventilasi udara diruang kerja menunjang pekerjaan - Ventilasi diruang kerja baik	Ordinal
		Pengaturan Penerangan	- Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan - Pencahayaan diruang kerja cukup - Pencahayaan diruang kerja sesuai dengan prosedur	Ordinal
		Pemakaian peralatan kerja	- Peralatan kerja dalam kondisi baik - Pengaman peralatan kerja menunjang pekerjaan - Peralatan kerja menunjang pekerjaan	Ordinal
		Kondisi fisik dan mental pegawai	- Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama - Asupan gizi menunjang pekerjaan	Ordinal
2	Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas Kerja	- Pekerja sesuai standar - Mengurangi produk cacat	Ordinal
		Kuantitas Kerja	- Hasil yang dicapai lebih baik - Jumlah hasil pekerja sesuai target	Ordinal
		Ketepatan Waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini dalam hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pyridam Farma, dimana pemilihan bagian produksi ini dilakukan dengan sengaja. Dengan jumlah karyawan yang ada di bagian produksi yaitu sebanyak 100 orang. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e^2 : error nilai kritis atau batas penelitian yang di inginkan atau % tingkat kesalahan/ error yang masih dapat di tolelir 5% (0,05).

Rumus Slovin $n = \frac{N}{1+N_e^2}$

jadi

$$n = \frac{100}{1+100(0.05)^2}$$

$$n = 80 \text{ orang}$$

Maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian kepada bagian produksi yang berjumlah 80 Karyawan pada PT. Pyridam Farma.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian merupakan jenis data primer.

Teknik pengumpulan untuk data primer dilakukan dengan penelitian lapangan melalui:

a. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

b. Wawancara

Teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Kuesioner

Cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan pada bagian produksi PT, Pyridam Farma selaku objek penelitian

guna mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 5.
Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

2. Data Sekunder:

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui literature-literature yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, sebagai bahan pertimbangan kegiatan penelitian yang akan dilakukan.

3.7. Metode Pengolahan Data atau Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

(Husein Umar, 2013 : 52)

Rumus korelasi Karl Pearson Product Moment:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\bar{n} \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r : koefisien validitas item yang dicari

X : Skor masing-masing butir pertanyaan

Y : Total skor dari semua pertanyaan

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

$\sum X^2$: Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

N : Jumlah responden

- Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 17 item pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 6
Kisi-kisi Instrumen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Keadaan tempat lingkungan kerja	1,2,3	3
Pengaturan udara	4,5,6	3
Pengaturan Penerangan	7,8,9	3
Pemakaian peralatan kerja	10,11,12	3
Kondisi fisik dan mental pegawai	13,14,15,16,17	5
Jumlah		17

- Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 13 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid ada 13 item pernyataan dari variabel produktivitas kerja.

Tabel 7
Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Kualitas Kerja	1,2,3,4,5	5
Kuantitas Kerja	6,7,8,9	4
Ketepatan Waktu	10,11,12,13	4
Jumlah		13

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

(Husein Umar,2013:52)

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus alpha cronbach dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{n}{(n-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

(Sudjana, 2014:109)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$ = Skor tiap-tiap item

n = Banyaknya butir soal

σ^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien α Cronbach sebagai berikut :

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

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23 :

- Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 17. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,935.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 17 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,935 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 17 item pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,70

dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja.

- Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,876.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 13 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,876 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 13 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,70 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan produktivitas kerja.

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) variabel X dengan produktivitas kerja variabel Y dengan menggunakan Product moment dan korelasi rank spearmen. Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\frac{1}{n}(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \frac{1}{n}(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat
- n = jumlah sample

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat hubungan variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Tabel 8
Interval Koefisien Korelasi

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

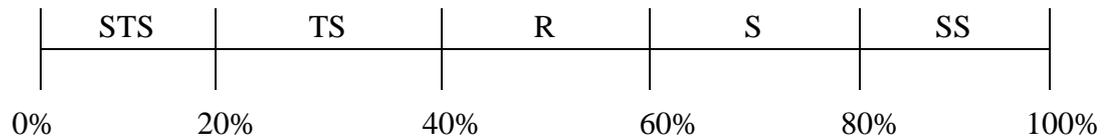
Sumber: Sugiyono (2013:250)

3.7.3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan rumus tanggapan total responden.

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

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



3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\text{KD} = r^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. $H_0: \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja;
2. $H_a: \rho > 0$, berarti ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja;

Selanjutnya t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_h = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

$t_h = t_{hitung}$

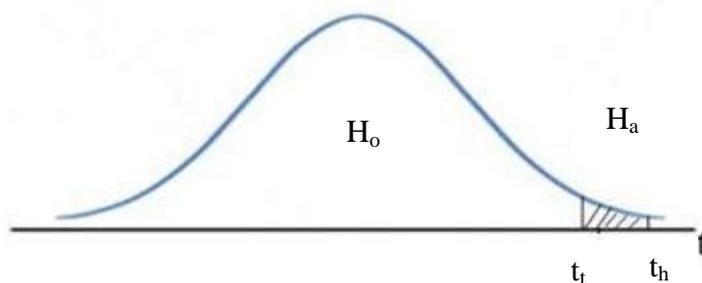
$rs =$ korelasi koefisien rank spearman

$n =$ Jumlah Sample

Mencari (tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Tolak H_0 dan diterima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Gambar 6
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Pyridam Farma

PT. Pyridam Farma ini didirikan pada tahun 1976 oleh Mr. Sarkari Kosasih yang terletak di Jl. Hanjawa Pacet Cianjur 43253-Indonesia, Jawa Barat. PT. Pyridam merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi farmasi, selain itu PT. Pyridam Farma menyalurkan produk menggunakan jalur distribusi yang bisa mendapatkan *contact person* nya secara langsung dari Kantor pusat perusahaan ini yang terletak di Kemandoran 8 No.16. Jakarta, dan pabrik produksinya di Hanjawa Pacet Cianjur.

PT. Pyridam Farma menghasilkan berbagai macam-macam bahan farmasi lebih dari 100 produk. dalam bentuk tablet, kaplet, kapsul, sirup krim, dan salep. Selain itu, PT. Pyridam juga memproduksi resep seperti penisilin dan non-penisilin antibiotik, dan obat penghilang rasa sakit, serta produk non-resep produk vitamin, pencegahan flu dan batuk, dan antipiterik.

4.1.2. Kegiatan Usaha

PT. Pyridam Farma merupakan perusahaan yang memproduksi farmasi, perusahaan ini menghasilkan berbagai macam-macam bahan farmasi. Di dalam pendistribusiannya telah di atur dalam suatu skema usaha dan bisnis yaitu :

4.1.2.1 Visi Misi PT. Pyridam Farma

Visi : PT. Pyridam Farma Tbk. menjadi perusahaan farmasi yang dikenal, dan terpancang. Dapat dipercaya dan diandalkan sebagai produsen dan pemasok produk-produk farmasi di pasar domestik, regional dan internasional karena unggul dalam kualitas produk, inovasi dan pelayanan.

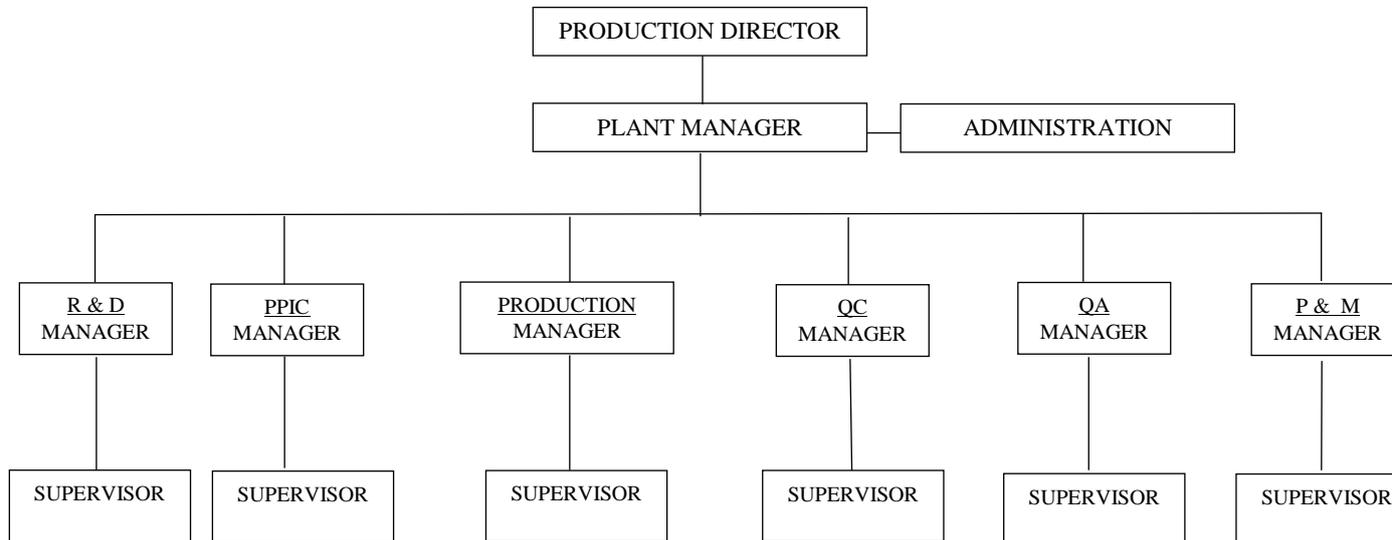
Misi : Melayani masyarakat dengan sepenuh hati, baik nasional, regional dan internasional dengan persediaan yang inovatif dan produk yang bermutu tinggi dan selalu melakukan pengembangan baru untuk membuat masyarakat menjadi sehat dan lebih sehat.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tujuan

4.1.3.1. Struktur Organisasi

Gambar 7

Struktur Organisasi PT Pyridam Farma 2018



Sumber : HRD PT. Pyridam Farma (2018)

4.1.3.2 Uraian Tugas

1. Production Director

Seseorang yang bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar dan akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat, dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Adapun tugas dari production Director adalah:

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
- b. Menentukan standar kontrol kualitas
- c. Mengawasi proses produksi
- d. Menjadi penghubung dengan pembeli pemasaran dan staf penjualan
- e. Mengawasi pekerjaan staf junior

2. Plant Manager

Seseorang yang bertanggung jawab penuh terhadap gerak majunya suatu perusahaan karena disini Plant manager merencanakan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan. Adapun tugas dari plant manager adalah:

- a. Mengontrol kinerja manager
- b. Bertanggung jawab atas keseluruhan pabrik atau perusahaan
- c. Mengontrol bisnis plant yang telah dibuat terhadap kondisi real yang ada di lapangan
- d. Memeriksa pencapaian program serta memberi masukan-masukan terhadap persoalan yang dihadapi serta memberikan ide-ide perbaikan.

- e. Memeriksa pelaksanaan kegiatan lapangan dan menilai secara langsung pelaksanaan kegiatan di lapangan.
3. Administration
Seseorang yang bertanggung jawab atas kelancaran serta keakuratan data penjualan serta data tagihan.
4. R & D Manager
 - a. Mengelola devisi R&D secara efektif dan efisien
 - b. Bertanggungjawab terhadap pembuatan dan pengembangan formula baru berdasarkan hasil analisa.
 - c. Memonitor pengembangan, perencanaan dan kualitas produk agar dapat dicapai hasil sesuai jadwal, target dan mutu yang ditetapkan.
5. PPIC Manager
Seseorang yang mengelola untuk memastikan jadwal pengadaan material, produksi dan pengiriman barang memenuhi persyaratan pelanggan.
6. Production Manager
Seseorang yang bertanggung jawab penuh dalam proses produksi perusahaan, mulai dari proses, progres, problem sloving, kualitas, kuantitas, reporting dan lain sebagainya. Adapun tugas dari Production Manager adalah:
 - a. Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
 - b. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah ditentukan
 - c. Bertanggung jawab mngatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan lancar
 - d. Membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan dibagiannya
 - e. Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan di bawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran
7. QC Manager
Bertanggung jawab atas pengawasan mutu, tugasnya adalah :
 - a. Mengawasi pelaksanaan semua POB apakah telah dijalankan dengan benar sesuai dengan ketentuan yang dibuat
 - b. Menganalisa kegagalan produksi
 - c. Mengevaluasi dan menetapkan stabilitas produk/bahan dan menetapkan standar sesuai dengan data-data yang ada
 - d. Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan seluruh aktifitas bagian pengawasan mutu mencakup pelaksanaan tugas di labolatorium fisika kimia, mikrobiologi selama proses produksi.
8. QA Manager
Quality Assurance (QA) mempunyai tugas dan tanggung jawab pokok terkait dengan peran jaminan kualitas produksi.
9. Supervisor
Bertanggung jawab dalaam melaksanakan tugas sebagai berikut:
 - a. Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan untuk proses produksi
 - b. Mengatur, mengkoordinasi dan mengawasi semua tugas bawahannya agar sesuai perencanaan, prosedur dan standar kerja perusahaan

- c. Bertanggung jawab pada pencapaian target produksi dan kualitas hasil produksi
- d. Memberi bimbingan pada bawahan agar bawahan dapat meningkatkan kemampuannya dan melakukan penilaian kinerja bawahan
- e. Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan
- f. Membuat laporan kerja dan analisa permasalahan kerja yang terjadi kepada atasan secara berkala
- g. Bertanggung jawab pada kebersihan lingkungan kerja dan keselamatan kerja bawahannya.

Dalam suatu perusahaan, untuk mempermudah aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap karyawan atau anggota dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan membutuhkan struktur organisasi.

Dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu keberhasilan yang efektif tergantung dari bagaimana caranya dalam suatu satuan yang terintegrasi dapat berjalan dengan baik dalam suatu organisasi. Pembagian kerja dan tugas seharusnya mengarah kepada tercapainya suatu tujuan dalam organisasi.

Penyusunan organisasi suatu perusahaan harus sesuai dengan bidang usaha perusahaan, disamping itu juga pada skala usaha dari usaha yang bersangkutan

4.1.4. Profile Responden

Profile responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama kerja responden. Berikut hasil data profile responden yang merupakan karyawan PT. Pyridam Farma bagian produksi menggunakan *software excel* 2013.

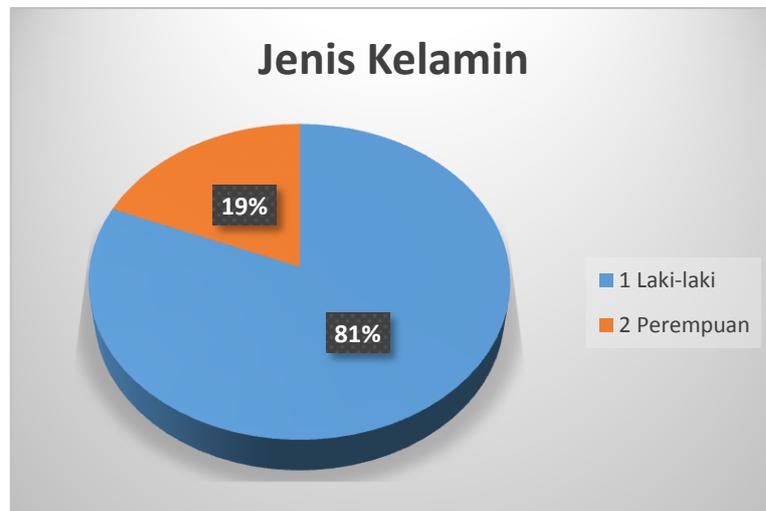
Tabel 9

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	65	81%
2	Perempuan	15	19%
	Jumlah	80	100%

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*

Gambar 8
Jenis Kelamin Karyawan



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada bagian produksi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 karyawan dari 80 karyawan yang ada dengan persentase 81%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 orang karyawan dari 80 karyawan atau 19%.

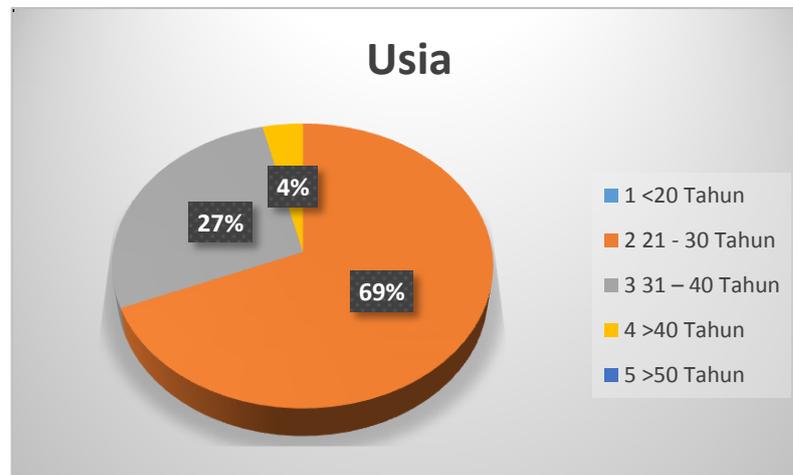
Tabel 10

Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<20 Tahun	-	-
2	21 - 30 Tahun	55	75%
3	31 – 40 Tahun	22	22%
4	>40 Tahun	3	3%
5	>50 Tahun	-	-
	Jumlah	80	100%

Sumber: *Data Kuisisioner Diolah 2018*

Gambar 9
Data Karyawan Berdasarkan Usia

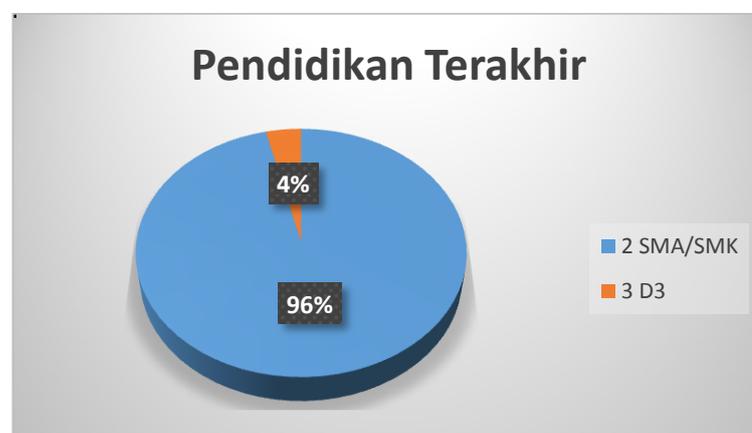


Dari data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 21-30 Tahun mencapai 66%, kemudian diikuti kelompok usia 31-40 Tahun sebesar 27%, dan di atas usia >40Tahun 4%.

Tabel 11
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMP/MTS	-	
2	SMA/SMK	77	96 %
3	D3	3	4%
	Jumlah	80	100%

Gambar 10
Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 77 karyawan dari 80 responden yang ada dengan persentase 96%. Dan karyawan D3 dengan jumlah frekuensi sebanyak 3 dari 80 responden dengan persentase 4%.

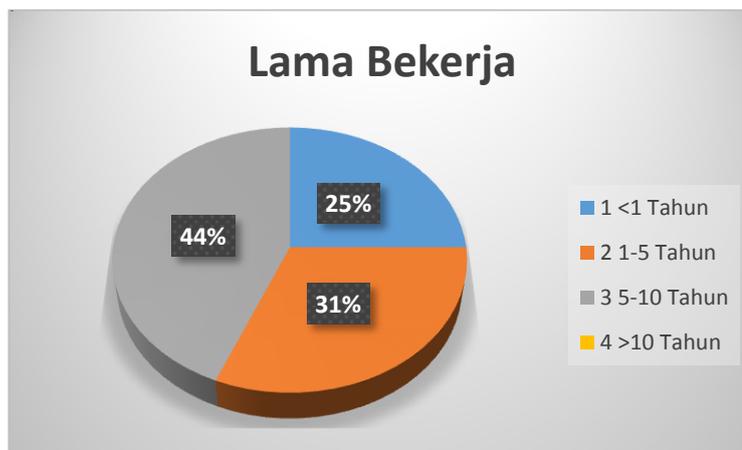
Tabel 12

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<1 Tahun	20	25%
2	1-5 Tahun	25	31%
3	5-10 Tahun	35	44 %
4	>10 Tahun	-	-
	Jumlah	80	100%

Gambar 11

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja



Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di PT. Pyridam Farma berkisar 5 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 35 karyawan dari 80 responden dengan persentase 44%, kemudian jumlah responden dikategori 1 sampai 5 tahun sebanyak 25 karyawan dengan persentase 31%. Dan sisanya yaitu lama bekerja selama kurang dari 1 tahun dengan jumlah karyawan 20 dengan persentase 25%.

4.2. Kondisi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma

4.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Pyridam Farma

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.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Kondisi Tempat Lingkungan Kerja

Tabel 13
Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	43	215	54%
Setuju	4	37	148	46%
Kurang Setuju	3	0	0	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	363	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 43 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 37 responden atau 46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi terdapat pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai prosedur.” Yang artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja di PT. Pyridam memiliki lingkungan yang aman dan nyaman untuk para karyawan, dimana lingkungan disekeliling perusahaan masih memiliki lingkungan yang bersih yang membuat suasana dilingkungan kerja terasa nyaman, oleh karena itu perusahaan harus selalu menjaga dan mempertahankan lingkungan kerjanya agar selalu aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Tabel 14
Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	41%
Setuju	4	45	180	57%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	350	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 33 responden atau 41% menjawab sangat setuju, 45 responden atau 57% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan “Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja.” Yang artinya responden setuju bahwa menempatkan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja dimana penempatan dan barang ditempatkan dengan baik dan rapih sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Tabel 15

Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	36%
Setuju	4	50	200	64%
Kurang Setuju	3	0	0	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	350	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30responden atau 36% menjawab sangat setuju, 50 responden atau 64% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehaan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam farma memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai. 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 dilingkungan perusahaan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kondisi tempat lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman” dengan total skor sebesar 354 yang terdapat pada tabel 13. 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 16

Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	28%
Setuju	4	56	224	70%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	334	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 28% menjawab sangat setuju, 56 responden atau 70% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70% pada pernyataan “Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki pergantian udara di lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan.

Tabel 17

Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	23%
Setuju	4	57	285	71%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	390	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 responden atau 23% menjawab sangat setuju, 57 responden atau 71% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70% pada pernyataan “Ventilasi udara diruang kerja baik untuk melakukan aktivitas.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki ventilasi udara diruang kerja yang baik, namun ada beberapa orang yang kurang setuju dimana ventilasi yang tersedia masih kurang karena diruang kerja terasa pengap, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana ventilasi diruang kerja sehingga memiliki ventilasi udara yang baik.

Tabel 18
Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	20%
Setuju	4	62	248	78%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	333	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 16 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 62 responden atau 78% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan “Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki suhu udara yang menunjang dilingkungan kerja karyawan sehingga karyawan bekerja dengan nyaman.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator pengaturan udara di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas” dengan total skor sebesar 390 yang terdapat pada tabel 17. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan dan juga menjaga agar ventilasi udara diruang kerja dan menunjang pekerjaan karyawan.

3. Pengaturan Cahaya

Tabel 19
Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	46%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	357	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT.

Pyridam Farma memiliki pengaturan ruangan diruang kerja memiliki penerangan yang terang diruang kerja sehingga menunjang pekerjaan karyawan, maka hal ini harus dipertahankan oleh perusahaan.

Tabel 20
Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	53	265	66%
Setuju	4	27	108	34%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	373	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 53 responden atau 66% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 34% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 66% pada pernyataan “Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan hal tersebut agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Tabel 21
Pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	14%
Setuju	4	69	276	86%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	331	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 responden atau 14% menjawab sangat setuju, 69 responden atau 86% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 86% pada pernyataan “Pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator pengaturan cahaya di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup” dengan total skor sebesar 373 yang terdapat pada tabel 20. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan agar pencahayaan di ruang kerja selalu baik dan dapat menunjang pekerjaan karyawan.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

Tabel 22
Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	27%
Setuju	4	55	220	69%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	339	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 27% menjawab sangat setuju, 55 responden atau 69% menjawab setuju, dan 3 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 69% pada pernyataan “Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma 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 23
Perusahaan menyediakan pengamanan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	46%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	357	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan, dimana perusahaan ini menyediakan alat pelindung diri untuk digunakan oleh karyawan seperti penutup kepala, sarung tangan, jas laboratorium, dan lain sebagainya. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan hal tersebut agar dapat menjaga karyawan dari resiko kecelakaan kerja yang ada di lingkungan kerja, dan apabila ada pengaman peralatan yang rusak atau hilang perusahaan harus dapat mengganti atau memperbaikinya agar dapat menjaga karyawan dari kecelakaan kerja.

Tabel 24
Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	49%
Setuju	4	41	164	51%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	359	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 41 responden atau 51% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan “Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. Pyridam Farma memiliki peralatan kerja yang menunjang pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator pengaturan cahaya di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan” dengan total skor sebesar 359 yang terdapat pada tabel 24. Dengan begitu karyawan dan perusahaan harus sama-sama menjaga peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan agar dapat digunakan karyawan pada saat bekerja. Apabila ada peralatan kerja yang hilang atau rusak perusahaan harus mengganti atau memperbaiki agar bisa digunakan kembali oleh karyawan.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Tabel 25

Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	41	205	51%
Setuju	4	39	156	49%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	361	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 41 responden atau 51% menjawab sangat setuju, 39 responden atau 49% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan “Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini agar dapat membantu dalam pertolongan pertama.

Tabel 26

Asupan gizi yang disediakan perusahaan bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	41%
Setuju	4	47	188	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	353	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 41% menjawab sangat setuju, 47 responden atau 59% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 59% pada pernyataan “Asupan gizi yang disediakan perusahaan bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memberikan asupan gizi bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini.

Tabel 27
Bagi karyawan yang sakit perusahaan merujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	11%
Setuju	4	66	264	83%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	324	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 9 responden atau 11% menjawab sangat setuju, 66 responden atau 83% menjawab setuju, dan 5 responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 83% pada pernyataan “Bagi karyawan yang sakit perusahaan merujuk 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.

Tabel 28
Karyawan merasa bahagia dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	16%
Setuju	4	60	240	75%
Kurang Setuju	3	7	21	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	305	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13 responden atau 16% menjawab sangat setuju, 60 responden atau 75% menjawab setuju, dan 7 responden atau 9 % menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 75% pada pernyataan “Karyawan merasa bahagia dalam bekerja.” Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan tersebut dapat membuat karyawan merasa bahagia dalam bekerja, namun ada beberapa responden yang kurang setuju akan hal ini, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan akan hal ini agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 29

Perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	11%
Setuju	4	68	272	85%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	326	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 9 responden atau 11% menjawab sangat setuju, 68 responden atau 85% menjawab setuju, dan 3 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 85% pada pernyataan “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini agar pemilihan tugas kerja sesuai dengan karyawan. Namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju akan hal ini, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan dalam pembagian tugas kerja kepada karyawan agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator kondisi fisik dan mental pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan” dengan total skor sebesar 361 yang terdapat pada tabel 25. Yang artinya reaponden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.

Maka disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator pengaturan udara dengan pernyataan “Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas” dengan skor total 390, dimana ventilasi uadara di ruang kerja membuat karyawan merasa nyaman dan menunjang pekerjaan karyawan.

Dari 5 indikator variabel (X) program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di atas, setelah di hitung nilai skor total dan rata-ratanya yang terdapat dilampiran, ternyata skor terbesar terdapat pada Kondisi Tempat Lingkungan Kerja dengan total skor 1063 dengan rata-rata 213, yang artinya kondisi tempat lingkungan kerja di PT. Pyridam Farma sudah baik, dan sebaliknya, perusahaan harus memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawai karena memiliki nilai terendah dengan total skor

1038 dengan rata-rata 208 karena kondisi pegawai berpengaruh pada tingkat produksi.

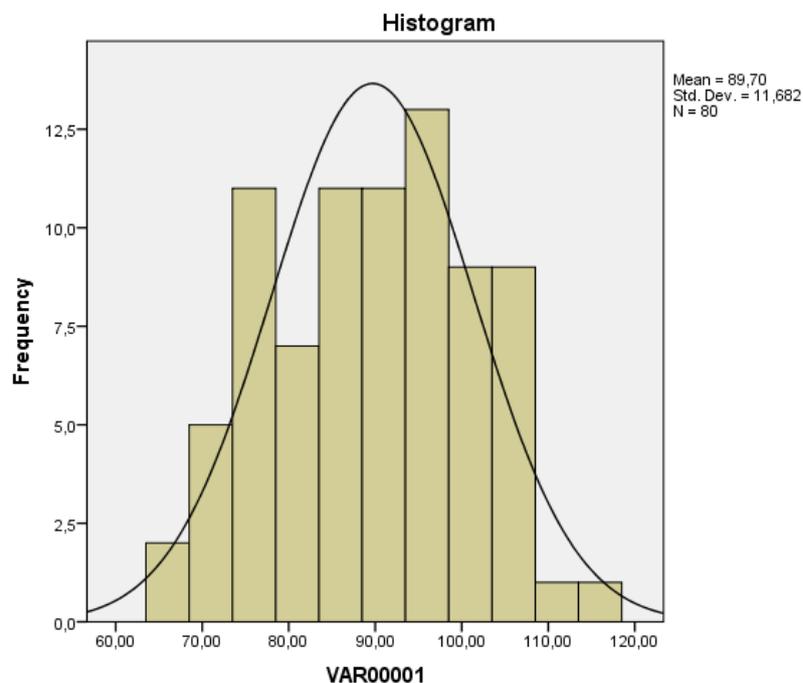
Dari hasil asil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 30
Hasil Statistik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Statistics

VAR00001		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		89,7000
Std. Error of Mean		1,30607
Median		91,5000
Mode		97,00
Std. Deviation		11,68186
Variance		136,466
Range		48,00
Minimum		66,00
Maximum		114,00
Sum		7176,00

Sumber : SPSS 23 (2018)

Gambar 12
Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)



Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-rata nya adalah sebesar 89,70, dengan range 48 dan skor total sebesar 7861. Untuk mengetahui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di PT. Pyridam, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 \cdot 17 + 5 \cdot (17)}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 89,70 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $89,70 > 51$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) relatif baik.

Berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responde mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

Tabel 31

Rekapitulasi jawaban responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata
1	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman	363	3,63
2	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja	350	3,5
3	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan	350	3,5
4	Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan	334	3,34
5	Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas	390	3,9
6	Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan	333	3,33
7	Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan	357	3,57
8	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup	373	3,73
9	Pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur	331	3,31
10	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak	339	3,39
11	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan	357	3,57

12	Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan	359	3,59
13	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	361	3,61
14	Asupan gizi yang disediakan perusahaan bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan	353	3,53
15	Bagi karyawan yang sakit perusahaan merujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.	324	3,24
16	Karyawan merasa bahagia dalam bekerja	305	3,05
17	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja	326	3,26
Jumlah		5905	

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma

Tabel 32

Tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma

No	Indikator	Total Skor
1	Kondisi tempat lingkungan kerja	354,33
2	Pengaturan Udara	352,33
3	Pengaturan Cahaya	353,67
4	Pemakaian Peralatan Kerja	351,67
5	Kondisi Fisik dan Mental Pegawai	333,8

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban diatas maka terlihat bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada indikator Kondisi Kondisi tempat lingkungan kerja dengan jumlah skor rata-rata 354,33 dapat disimpulkan bahwa karyawan maupun perusahaan bisa sama-sama menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan suasana yang membuat nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Sedangkan skor jawaban terendah berada pada indikator Kondisi Fisik dan Mental Pegawai dengan jumlah total skor rata-rata 333,8 dari hasil tersebut diketahui bahwa perusahaan kurang memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawainya.

4.2.2. Produktivitas Kerja Karyawan Padat PT. Pyridam Farma

Produktivitas kerja karyawan merupakan pendapatan atau hasil yang diperoleh suatu perusahaan dimana hasil perbandingan output (pengeluaran) dengan pemasukan (input) atau hasil yang didapatkan lebih baik dari kemarin.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kualitas Yang Dihasilkan

Tabel 33

Mutu dari hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	34%
Setuju	4	51	204	64%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	339	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 34% menjawab sangat setuju, 51 responden atau 64% menjawab setuju, dan 2 responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 64% pada pernyataan “Mutu dari hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan maupun karyawan harus mampu mempertahankan hal ini agar dapat memperoleh mutu

Tabel 34

Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	41%
Setuju	4	47	188	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	353	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 41% menjawab sangat setuju, 47 responden atau

59% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 59% pada 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 35
karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	36%
Setuju	4	51	204	64%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	349	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden atau 36% menjawab sangat setuju, 51 responden atau 64% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 64% 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.

Tabel 36
Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	40%
Setuju	4	48	192	60%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	352	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 32 responden atau 40% menjawab sangat setuju, 48 responden atau 60% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 60% pada pernyataan “Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu memeriksa kembali hasil kerja yang diperoleh.

Tabel 37
Karyawan mengurangi barang cacat produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	46%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	357	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Karyawan mengurangi barang cacat produksi”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan memperhatikan kualitas produksi dan mengurangi barang cacat produksi.

Dari ke 5 pernyataan tentang indikator kualitas yang dihasilkan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Karyawan mengurangi barang cacat produksi”. Dengan total skor sebesar 357 yang terdapat pada tabel 35. 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.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 38
Hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	44%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	353	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 44% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 54% menjawab setuju, dan 2 responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu

memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 39

Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	44%
Setuju	4	45	180	56%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	355	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 44% menjawab sangat setuju, 45 responden atau 56% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 56% pada pernyataan “Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 40

Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	34%
Setuju	4	53	212	66%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	347	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 34% menjawab sangat setuju, 53 responden atau 66% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 66% pada pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja.

Tabel 41
Karyawan berusaha mencapai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	39%
Setuju	4	49	196	61%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	351	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 49 responden atau 61% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 61% pada pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha mencapai target produksi.

Dari ke 4 pernyataan tentang indikator kuantitas kerja pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan”. Dengan total skor sebesar 355 yang terdapat pada tabel 37. Dengan begitu hal ini harus dapat dipertahankan oleh karyawan maupun perusahaan karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 42
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	39%
Setuju	4	47	188	59%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	351	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 47 responden atau 59% menjawab setuju, dan 2 responden atau 2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 59% pada pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini menunjukkan karyawan

bekerja dengan baik dan harus dipertahankan. Namun ada 2 responden yang kurang setuju dan hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 43
Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	29%
Setuju	4	57	228	71%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	343	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden atau 29% menjawab sangat setuju, 57 responden atau 71% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 71% pada pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya dan ini merupakan kewajiban karyawan yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi peraturan dari perusahaan dan hal ini perlu diperhatikan.

Tabel 44
Karyawan berusaha menghindari waktu lembur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	37%
Setuju	4	50	200	63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	350	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 50 responden atau 63% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 63% pada pernyataan “Karyawan berusaha menghindari waktu lembur”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha untuk menghindari waktu lembur.

Tabel 45
Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	47%
Setuju	4	42	168	53%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	358	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 47% menjawab sangat setuju, 42 responden atau 53% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 63% pada pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh perusahaan, maka hal ini perlu dipertahankan.

Dari ke 4 pernyataan indikator ketepatan waktu di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan”. Dengan total skor sebesar 358 yang terdapat pada tabel 43. Dengan begitu hal ini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan karena dengan hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari 3 indikator variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan di atas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-rata yang terdapat dilampiran, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan total skor 1750 dengan rata-rata 583,3 artinya kualitas yang dihasilkan karyawan pada PT. Pyridam Farma sudah baik, dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan ketepatan waktu karena memiliki total skor 1402 dengan rata-rata 467,3 hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan agar dapat bisa bekerja dengan waktu yang lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

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

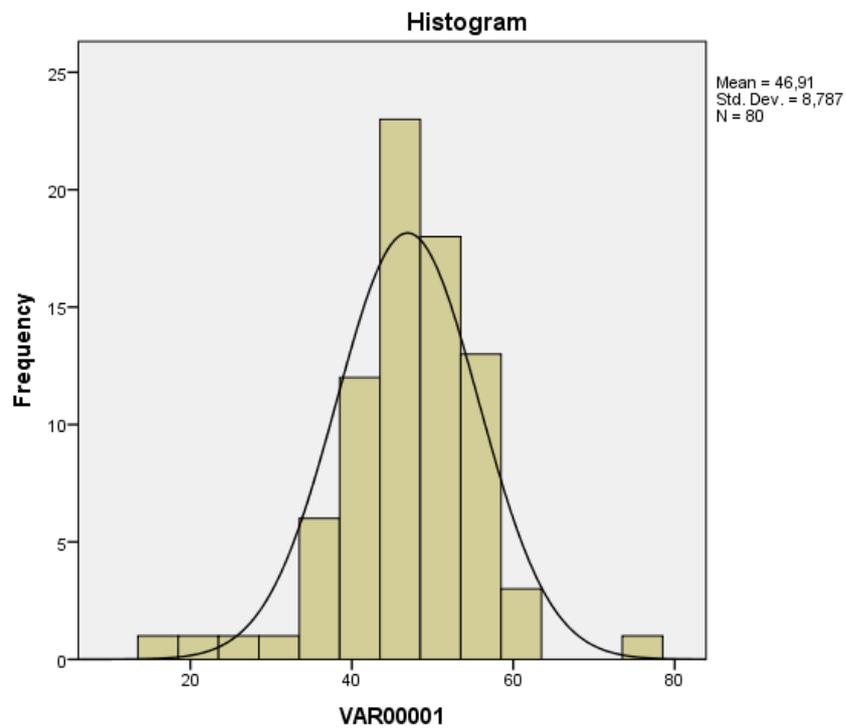
Tabel 46
 Hasil Statistik Produktivitas Kerja Karyawan (dengan SPSS 23)

Statistics

VAR00001

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		46,91
Std. Error of Mean		,982
Median		47,00
Mode		47 ^a
Std. Deviation		8,787
Variance		77,220
Range		59
Minimum		16
Maximum		75
Sum		3753

Gambar 13
 Histogram Produktivitas Kerja Karyawan



Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-rata nya adalah sebesar 46,91, dengan range 59 dan skor total sebesar 4742. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pyridam, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 \cdot 13 + 5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46,91 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $46,91 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) relatif baik.

Berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responde mengenai Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 47

Rekapitulasi jawaban responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata
1	Mutu dari hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan	339	3,39
2	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik	353	3,53
3	karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya	349	3,49
4	Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya	352	3,52
5	Karyawan mengurangi barang cacat produksi	357	3,57
6	Hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	353	3,35
7	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan	355	3,55
8	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja.	347	3,47
9	Karyawan berusaha mencapai target	351	3,51

10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	351	3,51
11	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya	343	3,43
12	Karyawan berusaha menghindari waktu lembur	350	3,50
13	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan	358	3,58
	Jumlah	4558	

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai mengenai Produktivita Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma

Tabel 48
tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma

No	Indikator	Total Skor
1	Kualitas Yang Dihasilkan	350
2	Kuantitas Kerja	351,5
3	Ketepatan Waktu	350,5

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada indikator Kuantitas Kerja dengan jumlah skor rata-rata 351,5 dapat disimpulkan bahwa karyawan maupun perusahaan dapat mempertahankan kuantitas kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan skor jawaban terendah berada pada indikator Kualitas Kerja dengan jumlah skor rata-rata 350 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan maupun perusahaan kurang memperhatikan kualitas yang dihasilkan.

4.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 80 orang.

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

Tabel 49
Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 23)

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	,823**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	,823**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

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

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah $r = 0,823$. Artinya Program Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Tabel 50
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	0,823	Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,823$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,823^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.6773 \times 100\%$$

$$KD = 67,73 \%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 67,73% sedangkan sisanya sebesar 32,27% dijelaskan oleh factor 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 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:

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

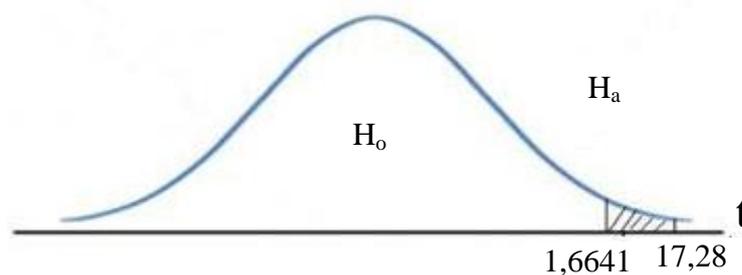
$$t_{hitung} = \frac{0,823 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,823^2}}$$

$$t_{hitung} = 17,28 \text{ Menentukan } t \text{ tabel}$$

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $80 - 2 = 78$, maka diperoleh t tabel 1,6641.

c. Kurva

Gambar 14
Kurva Uji Hipotesis



d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,28 > 1,6641$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma Tbk.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian produksi PT. Pyridam Farma Tbk. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

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 mensejahterakan karyawan. Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Pyridam Farma Tbk. menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 89,70 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $89,70 > 51$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (x) dapat dikatakan relatif baik.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output/keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan/input) yang dipergunakan per satuan waktu. Produktivitas kerja karyawan di PT. Pyridam Farma Tbk menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 46,91 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $46,91 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Hasil pengolahan data pada tabel 52, pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana pada tabel 52 dapat diketahui korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,823. nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 67,73% sedangkan sisanya sebesar 32,27% dijelaskan oleh factor lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 12,65 dan t_{tabel} sebesar 1,6641, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,28 > 1,6641$) artinya, tolak H_o terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) dengan

Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma Tbk. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan yang diterapkan oleh PT. Pyridam Farma Tbk. memiliki hubungan yang positif dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pyridam Farma Tbk. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya namun pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan sedangkan hasil dari yang peneliti lakukan memiliki hubungan yang sangat kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti, ternyata ada hubungan yang positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) memiliki hubungan positif dengan Produktivitas Kerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Dari pengukuran variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma dengan responden 80 orang, berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor empirik 89,70 dan skor teoritik 51, skor empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) yaitu ($89,70 > 51$), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Pyridam Farma relatif baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma dengan responden 80 orang, berdasarkan hasil nilai skor empirik 46,91 dan skor teoritik 39 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu ($46,91 > 39$), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pyridam Farma cukup baik.
3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Pyridam Farma, berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product moment dari Pearson diperoleh hasil $r = 0.823$, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.6773 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan hanya sebesar 67,73% sisanya 32,27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $17,28 > 1,6641$. Yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Artinya menunjukkan 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. Pyridam Farma Tbk.

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. 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. Pyridam Farma, yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pyridam baik, namun penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan indikator yang memiliki skor total terendah yaitu kondisi fisik dan mental pegawai, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan dapat meningkatkan hasil produksi dengan cara memperhatikan asupan gizi yang disediakan oleh karyawan, pembagian tugas disesuaikan dengan kondisi fisik karyawan. Dan penulis menyarankan agar perusahaan harus selalu menjaga dan mempertahankan lingkungan kerjanya agar selalu aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Pyridam Farma baik, dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar karyawan maupun pihak perusahaan lebih memperhatikan indikator yang memiliki total skor terendah yaitu kualitas kerja, penulis menyarankan agar perusahaan maupun karyawan lebih memperhatikan kualitas yang dihasilkan dengan cara meningkatkan mutu kerja, karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain, memeriksa kembali hasil kerja dan mengurangi barangcacat sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja yang baik. Dan penulis menyarankan agar dapat mempertahankan dan kuantitas kerja yang dihasilkan sebagai indikator yang memiliki skor total tertinggi.
3. Diajukan kepada perusahaan khususnya PT. Pyridam bagian produksi untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu dengan memperhatikan kondisi tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan cahaya, pemakaian peralatan kerja dengan baik, dan kondisi fisik dan mental pegawai dengan produktivitas kerja yaitu dengan memperhatikan dan mempertahankan kualitas yang dihasilkan, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu agar dapat meningkatkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan yang ada, untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ayon Triyon0, 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Suka Buku.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw – Hill
- Certo, Samuel C. & S. Travis Certo. 2006. *Modern Management*. Person Prentice Hall.
- Chr Jimmy L Gaol. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Danggur Kondarus. 2012. *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Bangka Adinatha Mulia.
- Dr. Darsono & Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aabad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Depkes RI,2009. *Indikator Indonesia Sehat 2010 dan Pedoman Penetapan Indikator Provinsi Sehat dan Kabupaten Kota Sehat*. Jakarta.
- Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Murai Kencana
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalial Edisi Keenam Jilid 2 Terjemah Moh. Masud*. Jakarta : Erlangga.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Laksamana.
- Hasibuan. Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offiset.
- Indah puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.

- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media.
- Ramli, Soehaman. 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Persepsi K3*. Jakarta : Dian Rakyat.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga
- R. Wayne Mondy. 2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey : Prectice Hall
- Saragih, Ferdinand D dan Umanto Eko. 2007. *Pengantar Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.
- Siagian Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Suma'mur. 2014. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suswanto. 2014. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Atma Jaya Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal DKK. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali.

Lampiran 1

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Kuisisioner Karyawan PT. Pyridam Farma Tbk.

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bag, Produksi / Operasional

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Alamat:

DATA RESPONDEN:

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dipilih.

1. Jenis Kelamin

- a. Pria b. Wanita

2. Usia

- a. <20 b. 20-30 c. 31-40 d. 41-50 e.>50

3. Pendidikan Terakhir

- a. SMP/MTS
b. SMA/SMK
c. D3
d. S1

4. Lama Bekerja (Dalam Tahun)

- a. <1 b. 1-5 c. 5-10 d. >10

Petunjuk:

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Anda anggap benar paling mewakili diri bapak/ibu pada dikolom yang telah disediakan.

Bapak/ibu diminta untuk memberikan opini atas pernyataan-pernyataan dibawah ini.

Petunjuk pengisian kuisisioner ada 5 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kuisisioner Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
(Diisi Oleh Karyawan)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kondisi tempat lingkungan kerja						
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
2.	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur kerja					
3.	Perusahaan memiliki fasilitas keamanan dan kesehatan yang memadai seperti memiliki ruang unit kesehatan					
Pengaturan Udara						
4.	Pergantian udara di lingkungan kerja menunjang pekerjaan					
5.	Ventilasi udara diruang kerja menunjang untuk melakukan aktivitas					
6.	Suhu udara dalam ruangan kerja menunjang pekerjaan					
Pengaturan Cahaya						
7.	Pengaturan penerangan diruang kerja menunjang pekerjaan					
8.	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup					
9.	Pencahayaan dalam ruangan kerja sesuai dengan prosedur					
Pemakaian Peralatan Kerja						
10.	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak					
11.	Perusahaan menyediakan pengaman peralatan kerja yang menunjang pekerjaan					
12.	Peralatan kerja yang disediakan menunjang pekerjaan					
Kondisi Fisik dan Mental Pegawai						
13.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					
14.	Asupan gizi yang disediakan perusahaan bagi karyawan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan					
15.	Bagi karyawan yang sakit perusahaan merujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
16.	Karyawan merasa bahagia dalam bekerja					
17.	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam pembagian tugas kerja					

Kuisiner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

(Diisi Oleh Atasan)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Yang Dihasilkan						
1.	Mutu dari hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2.	Karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai hasil produksi yang baik					
3.	karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya					
4.	Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya					
5.	Karyawan mengurangi barang cacat produksi					
Kuantitas Kerja						
6.	Hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
7.	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
8.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja.					
9.	Karyawan berusaha mencapai target					
Ketepatan Waktu						
10.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
11.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya					
12.	Karyawan berusaha menghindari waktu lembur					
13.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal kerja perusahaan					

Lampiran 4

Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))
 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,404	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,613	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,784	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,738	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,744	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,740	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,761	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,527	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,813	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,734	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,632	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,783	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,799	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,768	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,715	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,729	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,620	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Lampiran 5

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,776	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,567	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,575	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,568	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,405	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,524	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,717	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,698	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,728	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,612	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,648	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,623	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,423	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Lampiran 6

Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	17	100,0

Sumber : output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,935	17

Sumber : output SPSS 23

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1	0,935	0,937	Reliabel
	2	0,935	0,934	Reliabel
	3	0,935	0,930	Reliabel
	4	0,935	0,931	Reliabel
	5	0,935	0,931	Reliabel
	6	0,935	0,931	Reliabel
	7	0,935	0,930	Reliabel
	8	0,935	0,936	Reliabel
	9	0,935	0,929	Reliabel
	10	0,935	0,931	Reliabel
	11	0,935	0,933	Reliabel
	12	0,935	0,930	Reliabel
	13	0,935	0,929	Reliabel
	14	0,935	0,930	Reliabel
	15	0,935	0,931	Reliabel
	16	0,935	0,931	Reliabel
	17	0,935	0,934	Reliabel

Sumber : output SPSS 23 2018

Lampiran 7

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	13	100,0

Sumber : output SPSS 23

Tabel 12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,876	13

Sumber : output SPSS 23

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	1	0,876	0,857	Reliabel
	2	0,876	0,869	Reliabel
	3	0,876	0,873	Reliabel
	4	0,876	0,863	Reliabel
	5	0,876	0,873	Reliabel
	6	0,876	0,869	Reliabel
	7	0,876	0,860	Reliabel
	8	0,876	0,864	Reliabel
	9	0,876	0,860	Reliabel
	10	0,876	0,868	Reliabel
	11	0,876	0,871	Reliabel
	12	0,876	0,872	Reliabel
	13	0,876	0,871	Reliabel

Sumber : output SPSS 23 2018

RESPONDEN	JAWABAN KUISIONER																	TOTAL	JAWABAN KUISIONER													TOTAL
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)																		Produktivitas Kerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	72	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	54
2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	71	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	53
3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	3	71	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	56
4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	71	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	53
5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	72	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	55
6	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	72	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	55
7	5	4	5	3	5	4	4	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	69	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	51
8	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	72	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	54
9	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	72	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	54
10	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	68	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	54
11	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	73	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	55
12	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	71	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	5	54
13	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	72	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	54
14	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	72	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5	54
15	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	74	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	57
16	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	74	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	56
17	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	73	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	56
18	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	73	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	57
19	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	73	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	56
20	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	72	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	54
21	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	72	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	54
22	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	74	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	56
23	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	4	5	4	5	73	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	56
24	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	58
25	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	73	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	3	4	54
26	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	73	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	55
27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	75	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	57
28	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	75	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	57
29	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	76	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	59
30	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	72	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	54
31	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	73	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	55
32	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	75	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	57
33	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	72	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	56
34	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	75	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	57
35	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	74	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	58
36	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	77	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	59
37	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	75	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	57

38	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	72	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	56
39	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	74	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	57
40	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	73	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	58
41	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	71	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	53
42	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	72	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	55
43	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	72	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	56
44	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	71	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	58
45	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	73	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	55
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	74	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	58
47	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	76	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	58
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	76	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	57
49	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	72	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	55
50	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	74	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	55
51	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	73	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	55
52	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	76	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	55
53	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	74	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	56
54	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	67	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	52
55	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	75	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	55
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	76	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59
57	4	4	5	2	5	2	5	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	65	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	50	
58	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	77	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59
59	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	73	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	57
60	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	75	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	57
61	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	73	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	55
62	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	75	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	57
63	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	72	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	57
64	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	74	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	57
65	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	73	3	5	3	5	5	4	5	2	3	4	4	5	5	53
66	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	69	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	53
67	3	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	2	5	5	3	65	3	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	51
68	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	72	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	52
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	76	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59
70	3	5	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	67	3	5	3	4	5	2	4	5	3	3	5	4	5	51
71	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	69	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	55
72	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	75	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	55
73	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	66	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	51
74	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	73	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	54
75	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	73	3	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	57
76	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	77	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	59
77	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	71	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	2	50
78	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	73	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	55
79	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	72	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	55
80	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	74	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	54