



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. MEGA LIFESCIENCES BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh

TONI RAMADHAN

021119304

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
SEPTEMBER 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 28/11/2022 dan berakhir tanggal 11/09/2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Toni Ramadhan  
NPM : 021119304  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Ketua Komisi : Dr. Herman, S.E., M.M, CPHCM.  
Anggota Komisi : Dewi Atika, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan PT. Mega Lifesciences Bogor

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
( Dr. Herman, S.E., M.M, CPHCM )



---

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dewi Atika, SE., M.Si)



---

Diketahui,

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)



---



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. MEGA LIFESCIENCES BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf T. Irawan S.E., M.E)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. MEGA LIFESCIENCES BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu tanggal 18 Oktober 2023

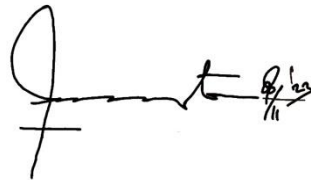
Toni Ramadhan

021119304

Menyetujui,

Dosen Penguji

(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM)



Ketua Komisi Pembimbing

( Dr. Herman, S.E., M.M, CPHCM )



Anggota Komisi Pembimbing

( Dewi Atika, SE., M.Si )



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toni Ramadhan

NPM : 021119304

Judul Skripsi : Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan  
Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mega Lifesciences Bogor

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

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

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

Bogor, September 2023



Toni Ramadhan  
021119304

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2020**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**

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

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

## ABSTRAK

TONI RAMADHAN 021119304 Program Studi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mega Lifesciences Bogor”. di bawah bimbingan Herman dan Dewi Atika.

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Mega Lifesciences Bogor ini masih belum optimal padahal sudah ada upaya pencegahan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada hubungan yang positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Lifesciences Bogor.

Penelitian ini mengenai hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan pada PT Mega Lifesciences Bogor yang berlokasi di Jl. Mayjen HE. Sukma KM 18, Gg. Telkom No.32, Pasir Muncang, Kec. Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16730. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, Serta melakukan survey dan Mengumpulkan data melalui kuesioner dari 74 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 26.

Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh  $r = 0,848$  artinya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $t$  hitung  $13,60 > r$  tabel  $1,666$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan.

***Kata kunci:*** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala karunia-Nya terlebih nikmat yang diberikan sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini yang dilaksanakan sejak juli 2023 ini.

Serta ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua Orang Tua tercinta yang senantiasa mendoakan serta memberikan bantuan baik secara moril maupun material. Dan tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Ayah saya Heru Verdian dan Ibu tercinta saya Narni yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materil selama penulis menyelesaikan Pendidikan
2. Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Towaf T. Irawan S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Dr. Herman, SE., MM selaku ketua pembimbing dalam menyusun skripsi ini mulai dari awal sampai akhir.
6. Dewi Atika, SE., M.Si selaku anggota pembimbing yang banyak membantu dan memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Terimakasih kepada pimpinan/atasan PT. Mega Lifesciences Bogor yang sudah meluangkan waktunya terhadap penulis.
8. Kepada sahabat Aliasnsi Poros Tengah & FE Membaca selaku sahabat yang membantu memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman kelas I Manajemen dan kelas regular Manajemen angkatan 2019 yang telah membantu dan memberikan banyak masukan serta saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
10. *Last but not least, I wanna thank me for me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sehingga dapat bermanfaat baik untuk penulis sendiri maupun pembaca. Sekian dan terimakasih. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Bogor, September 2023



Toni Ramadhan



## DAFTAR ISI

COVER .....	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI .....	II
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	III
LEMBAR PERSETUJUAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....	IV
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	V
LEMBAR HAK CIPTA .....	VI
ABSTRAK .....	VII
PRAKATA .....	VIII
DAFTAR ISI .....	IX
DAFTAR TABEL .....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XIV
DAFTAR LAMPIRAN .....	XV
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	6
<b>1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
<b>1.4. Kegunaan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>8</b>
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
<b>2.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja</b> .....	<b>12</b>
2.2.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	12
2.2.2. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	15
2.2.3. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	13
<b>2.3. Produktifitas Kerja</b> .....	<b>14</b>
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	15
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja .....	15
2.3.3. Indikator Produktifitas .....	16
<b>2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>17</b>
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	17
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	20
<b>2.5. Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>22</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian</b> .....	<b>23</b>

<b>3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</b> .....	<b>23</b>
3.2.1. Objek .....	23
3.2.2. Unit Analisis .....	23
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	23
<b>3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian</b> .....	<b>23</b>
3.3.1. Jenis Data .....	23
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	23
<b>3.4. Operasionalisasi Variabel</b> .....	<b>24</b>
<b>3.5. Metode Penarikan Sampel</b> .....	<b>25</b>
<b>3.6. Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>25</b>
<b>3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</b> .....	<b>26</b>
3.7.1. Uji Validitas .....	26
3.7.2. Uji Realibilitas .....	29
<b>3.8. Metode Analisis/Pengolahan Data</b> .....	<b>31</b>
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.2 Analisis Deskriptif .....	31
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	32
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	33
3.8.5 Uji Hipotesis Kefisiensi Korelasi .....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian</b> .....	<b>35</b>
4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Usaha PT. Mega Lifesciences Bogor.....	35
4.1.2 Visi dan Misi PT. Mega Lifesciences Bogor .....	36
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	36
<b>4.2 Deskripsi Karakteristik Responden</b> .....	<b>39</b>
<b>4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian</b> .....	<b>42</b>
<b>4.3.1 Analisis Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b> .....	<b>42</b>
<b>4.3.2 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja</b> .....	<b>58</b>
<b>4.3.3 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>76</b>
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	76
4.3.3.2 Uji Autokorelasi .....	77
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	77
<b>4.3.4 Analisis Korelasi Rank Spearman</b> .....	<b>78</b>
<b>4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi</b> .....	<b>79</b>
<b>4.3.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi</b> .....	<b>79</b>
<b>4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian</b> .....	<b>81</b>
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>84</b>
5.1 Simpulan .....	84
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>86</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja PT. Mega Lifesciences Bogor Periode 2018-2022.....	3
Tabel 1.2 Data Kesehatan PT. Mega Lifesciences Bogor periode 2018-2020.....	4
Tabel 1.3 Data Kecelakaan Kerja PT. Mega Lifesciences Bogor periode 2018-2020 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 3.2 Skala Likert .....	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	28
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	30
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	30
Tabel 3.7 Keterangan Kriteria terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> .....	32
Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner.....	33
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4.2 Umur Responden .....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai “Terdapat alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan” .....	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai “Peralatan perlindungan kerja yang dipelihara dengan baik” .....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai “Pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar” .....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Tersedianya alat penanggulangan darurat pemadam kebakaran” .....	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki tempat kerja yang menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama” .....	46
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan telah melakukan pemasangan Rambu -Rambu pada peringatan berbahaya” .....	47
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai “Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai” .....	48
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Pemahaman penggunaan peralatan kerja yang sudah diterapkan pada perusahaan” .....	49
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memiliki peralatan kerja yang sangat lengkap” .....	50
Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai “Kondisi ruang kerja yang bersih” .....	51
Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja” .....	52
Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai “Tersedianya tanah dan air bersih untuk keperluan karyawan” .....	53
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki penerangan cahaya di tempat kerja yang sudah cukup baik” .....	54

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “Melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala” .....	<b>55</b>
Tabel 4.18 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	<b>56</b>
Tabel 4.19 Hasil Statistik Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	<b>57</b>
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan melakukan realisasi target kerja yang terpenuhi”.....	<b>58</b>
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki hasil kerja karyawan secara maksimal. Menghasilkan produk sesuai dengan permintaan” .....	<b>59</b>
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai “Menghasilkan produk yang sudah sesuai dengan permintaan” .....	<b>60</b>
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki kualitas hasil produk yang sudah Cukup baik” .....	<b>61</b>
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk”.....	<b>62</b>
Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai “Memiliki kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar” .....	<b>63</b>
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah”.....	<b>64</b>
Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai “Selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan”.....	<b>65</b>
Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai “Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan” .....	<b>66</b>
Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memaksimalkan waktu kerjanya” .....	<b>67</b>
Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memaksimalkan waktu proses produksi” .....	<b>68</b>
Tabel 4.31 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan tidak membuang buang waktu dengan kegiatan lain” .....	<b>69</b>
Tabel 4.32 Tanggapan Responden mengenai “Meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya” .....	<b>70</b>
Tabel 4.33 Tanggapan Responden mengenai “Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal hal yang bisa mengganggu fokus”.....	<b>71</b>
Tabel 4.34 Tanggapan Responden mengenai “Keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik”.....	<b>72</b>
Tabel 4.35 Tanggapan Responden mengenai “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik” .....	<b>73</b>
Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	<b>74</b>
Tabel 4.37 Hasil Statistik Variabel Produktivitas Kerja .....	<b>75</b>
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas .....	<b>76</b>
Tabel 4.39 Hasil Uji Autokorelasi .....	<b>77</b>

Tabel 4.40 Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	<b>78</b>
Tabel 4.41 Hasil Interval Koefisien .....	<b>78</b>
Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	<b>79</b>

## **Daftar Gambar**

2.1 Gambar Konstelasi Penelitian.....	<b>21</b>
3.1 Gambar Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi .....	<b>34</b>
4.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Mega Lifesciences Bogor .....	<b>36</b>
4.2 Gambar Grafik Jenis Kelamin Responden .....	<b>39</b>
4.3 Gambar Grafik Umur Responden .....	<b>40</b>
4.5 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>77</b>
4.4 Gambar Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	<b>41</b>
4.5 Gambar Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	<b>80</b>

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup .....	<b>90</b>
Lampiran 2 Tabel r .....	<b>91</b>
Lampiran 3 Tabel t .....	<b>92</b>
Lampiran 4 Kuisisioner .....	<b>94</b>
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	<b>96</b>
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	<b>99</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perekonomian Indonesia yang semakin maju membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan segala kemampuannya. Dalam proses menjalankan berbagai kegiatan, perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memberikan output yang maksimal bagi perusahaan dan membantu perusahaan untuk bertahan hidup secara berkelanjutan dalam persaingan bisnis.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam suatu perusahaan seperti modal, mesin, dan bahan dapat digunakan jika diolah oleh sumber daya manusia.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari kualitas dan produktivitas karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan dan hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara output dan input atau rasio hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas merupakan ukuran utama yang digunakan untuk menentukan kinerja kegiatan usaha, Tenaga kerja yang sehat akan produktif, sehingga diharapkan produktivitas karyawan meningkat, khususnya di bidang teknis produksi.

Menurut Martono (2019) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah Kesehatan dan lingkungan kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat apabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan efektif, untuk memperoleh pekerjaan yang efektif perusahaan dan pekerja perlu memperhatikan keselamatan dan juga kesehatan sewaktu bekerja. Penurunan produksi dapat disebabkan karena sumber daya manusia dan juga kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan.

Faktor keselamatan dan perlindungan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena merasa terlindungi dengan baik oleh perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan merasa tenang dan akan bekerja dengan baik.

Rumah sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.44 tahun 2009 pasal 1 merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Selain itu rumah sakit memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan



kesehatan bagi pasien rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat dengan memberikan pelayanan secara maksimal, sehingga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat meningkat Zahroh, Wicaksono, & Deharja (2020).

Perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja seluruh sumber daya manusia agar mampu menciptakan produk yang berkualitas seefektif dan seefisien mungkin. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dengan harapan dapat menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai suatu upaya dalam menjamin sebuah keutuhan dan kesemprunaan baik jasmani maupun rohani pada tenaga kerja, selain itu karyawan juga mempunyai hak sebagai suatu perlindungan yang didapatkan selama bekerja pemberian perlindungan keselamatan dalam lingkungan kerja pada karyawan, Dengan demikian memberikan sebuah pengaruh yang baik pada kinerja karyawan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut Rantung (2021)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian khusus dari suatu perusahaan. Manusia merupakan aset utama suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Hal ini agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memerlukan manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang produksi, perusahaan didorong untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perkembangan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan kemudahan dalam produksi, namun juga dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja.

Penyalahgunaan peralatan, alat pelindung kerja yang tidak lengkap, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit, dll. Kecelakaan kerja memiliki konsekuensi negatif, yaitu kerugian finansial, dan juga dapat menyebabkan penurunan kesehatan dan produktivitas karyawan perusahaan.

Berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan sebagai kegiatan yang apabila dilakukan secara menyeluruh akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Hasil ini akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif di bidangnya masing-masing, Tidak mudah bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Maka sudah kewajiban pihak perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap karyawan, Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu

faktor penting dalam produktivitas kerja karyawan ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

PT. Mega Lifesciences perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur obat dan distribusi produk farmasi, *nutraceutical*, dan *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). yang berlokasi di Jl.Mayjen HE. Sukma KM 18, Gg. Telkom No.32, Pasir Muncang, Kec. Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16730.

PT. Mega Lifesciences Bogor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur obat dan distribusi farmasi, *nutraceutical* dimana produk yang dihasilkan berupa obat obatan kesehatan. Seiring dengan berkembangnya jaman dengan demikian produk unggulan PT. Mega Lifescience Bogor tetaplah obat obatan kesehatan dan juga suplemen. Berikut adalah data produktivitas kerja karyawan PT. Mega Lifescience Bogor dilihat dari hasil produksi obat kesehatan pada tahun 2022 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Kerja**  
**Pada PT. Mega Lifesciences Bogor**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Bagian Produksi</b>	<b>Jumlah Produksi (Tahun)</b>	<b>Jumlah Produksi (Perorang/Karton)</b>
2018	40	14.335	358
2019	41	14.845	371
2020	38	13.110	345
2021	40	15.230	380
2022	40	13.495	337

Sumber: PT. Mega Lifesciences Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan perusahaan pada tahun 2018 adalah 14.335 dengan perorang menghasilkan 358 karton. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 14.845 dengan perorang menghasilkan 371 karton. Pada tahun 2020 Jumlah produksi menunjukkan penurunan yaitu sebesar 13.110 dengan perorang menghasilkan 345 karton. Pada tahun 2021 jumlah produksinya mengalami peningkatan yang cukup tinggi sebesar 15.230 dengan perorang menghasilkan 380 karton. Namun, pada tahun 2022 produksi mengalami penurunan menjadi 13.495 dengan perorang menghasilkan 337 karton.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan pada PT Mega Lifesciences Bogor tergantung dari sumber daya manusia yang ada serta ditunjang dengan alat pada proses produksi dalam perusahaan tersebut. Dilihat dari pemakaian alat dalam proses produksi itu sendiri, PT Mega Lifesciences Bogor memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi pada proses pengolahan produk nya.

Adapun permasalahan yang dapat timbul dalam proses pengolahan ini adalah resiko kesehatan dan kecelakaan kerja yang akan menyebabkan terganggunya aktivitas produksi bahkan menimbulkan kerugian yang dampaknya bukan saja terhadap perusahaan tetapi juga bagi para pekerjanya. Potensi menurunnya kesehatan para pekerja pada PT Mega Lifesciences Bogor salah satunya adalah otot kaku dan kram, kulit iritasi, bersin bersin, kepala pusing dan mata gatal serta mata merah membuat sangat rawan bagi para pekerja di bagian produksi tersebut. Meskipun PT Mega Lifesciences Bogor sudah menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaannya, tidak dapat dipungkiri kecelakaan kerja yang menurun di tempat kerja masih sering terjadi.

Gangguan kesehatan yang terjadi pada PT Mega Lifesciences Bogor selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Kesehatan PT. Mega Lifesciences Bogor**  
**Periode 2018-2022**

Jumlah Karyawan yang terserang Penyakit Per-Tahun						
No.	Bagian tubuh yang terkena gangguan penyakit	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Gangguan Pernafasan:	4	2	5	5	2
	Gangguan Otot:	7	6	8	10	12
	Gangguan Kepala:	8	12	21	14	6
	Gangguan Tenggorokan:	7	2	6	12	9
	Gangguan Tubuh:	2	2	3	6	10
	Gangguan Mata:	4	2	4	4	4
	Gangguan Pendengaran:	8	9	3	6	6
	Lain-lain:	22	20	21	9	24
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>73</b>

*Sumber : PT. Mega Lifesciences Bogor*

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa gangguan kesehatan yang terjadi di PT. Mega Lifesciences Bogor masih dapat dikatakan hampir tinggi, di mana pada tahun 2018 sampai dengan 2022 gangguan kesehatan yang diantaranya menyerang mata, kepala, otot, tenggorokan, tubuh, pendengaran serta pernafasan. Namun, di perusahaan tersebut masih ditemukan adanya riwayat penyakit yang diderita oleh para karyawan dengan jumlah yang berfluktuatif di setiap tahunnya. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen perusahaan PT. Mega Lifesciences Bogor agar dapat meminimalisir terjadinya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga kesehatan karyawan dapat menjadi baik.

Kemudian terdapat permasalahan lain yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja, sehingga hal ini dapat menimbulkan dan terjadinya kecelakaan kerja yang akan merugikan karyawan itu sendiri dan juga mengganggu aktivitas produksi perusahaan walaupun PT Mega Lifesciences Bogor sudah menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaannya, tidak dapat dipungkiri kecelakaan di tempat kerja masih sering terjadi.

Adapun data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT Mega Lifesciences Bogor selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Kecelakaan Kerja**  
**Pada PT. Mega Lifesciences Bogor**  
**Periode 2018-2022**

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Bagian Tubuh Yang Menderita	Status Kecelakaan Kerja Per tahun	Persentase/Keterangan
2018	5	Kulit, Tangan, Pundak	Sedang	65% Tidak memenuhi aturan kerja dengan menggunakan APD
2019	4	Tangan dan Kaki	Sedang	60% Tidak memenuhi aturan kerja dengan menggunakan APD
2020	8	Kulit, Tangan, Kepala	Berat	83% Tidak memenuhi aturan kerja dengan menggunakan APD
2021	6	Kaki, Mata, Tangan	Sedang	77% Tidak memenuhi aturan kerja dengan menggunakan APD
2022	9	Kepala, Tangan, Mata, Kulit	Berat	85% Tidak memenuhi aturan kerja dengan menggunakan APD
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>			

*Sumber : PT. Mega Lifesciences Bogor*

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja di PT. Mega Lifesciences Bogor masih dapat dikatakan cukup tinggi, Dalam periode 2018-2022 kecelakaan kerja tertinggi pada tahun 2022 sebanyak 9 orang. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan alat pelindung diri. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja PT. Mega Lifesciences Bogor bahwa perusahaan harus mengalokasikan minimal 25% untuk program *safety* dalam anggaran penunjang operasi perusahaan. Walaupun tidak ada korban jiwa, Namun jumlah kecelakaan kerjanya dapat dikatakan cukup tinggi.

Adapun indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya yaitu : Alat pelindung kerja, Ruang kerja yang aman, Penggunaan peralatan kerja, Ruang kerja yang sehat, serta Penerangan diruang kerja.

Perusahaan dengan risiko kecelakaan yang cukup tinggi harus menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja K3 untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat memberikan hasil melalui produktivitas yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja K3 dengan produktivitas karyawan dengan mengajukan judul “Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mega Lifesciences Bogor.

## **1.2. Identifikasi dan rumusan masalah.**

### **1.2.1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di latar belakang diatas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran karyawan tentang penerapan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
2. Produktivitas kerja karyawan dilihat dari kegiatan produksi di PT Mega Lifesciences Bogor cenderung berfluktuatif
3. Pemahaman program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang masih kurang baik sehingga sering kali terjadi kecelakaan kerja atau penurunan produktivitas

### **1.2.2 Rumusan masalah**

1. Bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Mega Lifesciences Bogor ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Mega Lifesciences Bogor?
3. Bagaimana hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PT Mega Lifesciences Bogor?

## **1.3. Maksud dan tujuan penelitian**

### **1.3.1 Maksud penelitian**

Maksud tujuan penelitian ini adalah untuk memahami informasi dan data yang relevan sebagai sumber penelitian sehingga dapat dipelajari dan diolah untuk mendapatkan hasil yang akurat. Disamping itu, penulis juga berharap dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PT Mega Lifesciences Bogor.

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Mega Lifesciences Bogor?
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT Mega Lifesciences Bogor?
3. Untuk mengetahui hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PT Mega Lifesciences Bogor?

## **1.4 Kegunaan penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT Mega Lifesciences Bogor.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan mampu berguna sebagai referensi pada penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Sebagai suatu bentuk organisasi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, karena manusia merupakan faktor terpenting, manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap aktivitas dan perilaku organisasi. Tanpa manusia, perusahaan atau organisasi tidak akan ada karena manusia berencana untuk membuat dan menetapkan tujuan tersebut.

Oleh karena itu agar tujuan yang telah direncanakan tersebut dapat dicapai secara memuaskan suatu perusahaan harus mendayagunakan sumber-sumber daya manusia sebaik mungkin. Suatu perusahaan tidak akan mampu melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan serta melakukan pengembangan secara efektif dan efisien jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut tidak dikelola dan dikembangkan dengan baik.

Menurut Susan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Menurut Bukit (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen atau suatu kegiatan yang melaksanakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan- tujuan individu dan organisasi atau perusahaan Larasati (2018).

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Berbagai fungsi MSDM dilakukan sebagai kegiatan yang apabila dilaksanakan secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Hasil tersebut akan menciptakan SDM yang produktif dalam bidangnya meningkatkan potensi SDM untuk lebih berkreasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM seperti kompensasi, perlindungan kerja dan kedisiplinan yang baik dapat menimbulkan stimulus yang akan meningkatkan motivasi kerja serta meningkatnya kinerja dan produktivitas sumber daya.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki fungsi pengertian yaitu melakukan pelatihan karyawan untuk fungsi pengawasan, kemudian ada evaluasi karyawan di perusahaan. Selain fungsi tersebut, MSDM memiliki banyak fungsi lainnya. Pertimbangkan perencanaan, yang mencapai tujuan perusahaan dengan menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Lalu ada fungsi organisasi, dimana semua karyawan diarahkan dan diinformasikan oleh MSDM untuk pembagian kerja, kemudian hubungan kerja dalam pembagian kerja, dan seterusnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) terdiri dari:

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.
- b. Pengorganisasian: seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
- c. Pengarahan: sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d. Pengendalian: dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

#### 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan: suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
- b. Pengembangan: proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi: suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
- d. Integrasi: suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e. Pemeliharaan: suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.



- f. Sewaktu-waktu: suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g. Pemberhentian: suatu bentuk putusannya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Fungsi selanjutnya adalah fungsi kontrol Manajemen sumber daya manusia memberikan arahan kepada karyawan atau tenaga kerja agar semuanya mematuhi peraturan perusahaan yang ada dan semoga berjalan dengan baik.

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)  
Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitmen*)  
Penarikan Pegawai (*Recruitmen*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang di inginkan.
4. Seleksi (*Selection*)  
Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)  
Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)  
Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*)  
Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*)  
Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)  
Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan pegawai secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar pegawai tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan kerja antar pemilik, manajemen, pegawai, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu dan wilayah tertentu.

Dari definisi-definisi diatas dapat di simpulkan dari pengertian bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya dan pengelolaan manusia, individu maupun organisasi untuk meningkatkan produktivita tecapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama organisasi dan harus diperhatikan secara khusus agar perusahaan dapat berjalan dengan stabil. Menjaga sumber daya manusia di perusahaan merupakan suatu investasi bagi perusahaan. Karena meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan serta menurunnya tingkat stress pada karyawan D.Winda (2022)

### 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)  
Untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakatnya.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)  
Untuk mengarah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayaangunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapai nya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)  
Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

#### 4. Tujuan Personel (*Personel Objective*)

Untuk membantu pegawai atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi pegawai seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai.

## 2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan, alat kerja, material dan proses, landasan dan lingkungan tempat kerja, serta cara kerja. Setiap perusahaan harus memperhatikan penggunaan alat kerja. Perlengkapan keselamatan kerja juga harus memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja nasional, seperti penggunaan helm pengaman, jaket pengaman dan sepatu pengaman.

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Wahyuni (2018).

Menurut Sinambela (2016) K3 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi. Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik dan mental karyawan
2. Teknik mengangkat dan membawa yang buruk
3. Kebisingan atau getaran yang berlebihan
4. Kesadaran terhadap bahaya yang rendah
5. Sifat desain tempat kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan yang nantinya akan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasinya demi tercapainya kinerja yang optimal. Program keselamatan dan kesehatan kerja saat ini sedang banyak di bicarakan oleh berbagai media elektronik dan artiker Koran. Berbagai perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja guna untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah instansi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi tingginya Lucia (2021).

Perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh ditunjukkan untuk menjaga kesehatan mental sehingga meningkatkan produktifitas kerja, sehingga bertujuan untuk meningkatkan kelancaran, efesiensi, produktifitas. Tujuan utama penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdasarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 antara lain: Melindungi dan menjamin

keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja, Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, dan Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional Widodo (2021).

Keselamatan kerja yang di maksud dalam penelitian ini yaitu terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan merujuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengann tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan Rosdiana (2021).

Pengertian K3 menurut Suwardi (2018) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, Kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja berlaku disegala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa dan lain-lain Sasmita (2021).

Berdasarkan pengertian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya melindungi pekerja agar tetap sehat dan selamat setiap saat selama bekerja di tempat kerja.

Setiap orang membutuhkan tempat kerja yang aman dan sehat untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Di sisi lain, jika tempat kerja berantakan dan memiliki banyak bahaya, maka kerusakan dan penyakit tidak dapat dihindari, mengakibatkan hilangnya produktivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja.

### **2.2.2. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Menurut Zahroh (2020), “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu kondisi kerja yang terbebas dari risiko kecelakaan yang dapat mengakibatkan cedera, penyakit, kerusakan serta gangguan lingkungan”. Selain itu menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 165, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan bagi tenaga kerja. Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ditempat kerja.
2. Memberikan perlindungan dan keamanan bagi setiap orang saat bekerja.
3. Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memperketat risiko timbulnya sumber bahaya.

Agar terhindar dari dampak risiko keselamatan dan kesehatan kerja dibutuhkan APD di ruangan kerja. APD adalah alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya mengisolasi tenaga kerja dari bahaya ditempat kerja. Diantaranya alat pelindung diri yaitu:

1. Pelindung kaki (*safety shoes*)  
Safety shoes berfungsi agar kaki pekerja rumah sakit terhindar dari bahaya kimia.
2. Sarung tangan  
Sarung tangan berfungsi melindungi tangan dari bahan yang dapat menularkan penyakit dan melindungi pasien dari mikroorganisme yang berada di tangan petugas kesehatan.
3. Masker  
Masker berfungsi untuk menghindari penularan dan penyebaran penyakit.
4. Alat pelindung mata  
Alat pelindung mata berfungsi melindungi petugas dari percikan darah atau cairan tubuh lainnya dengan cara melindungi mata.
5. Safety helmet  
Safety helmet berfungsi untuk melindungi kepala dari bahaya seperti kejatuhan benda-benda, terbentur benda keras yang dapat membahayakan kepala.

### **2.2.3. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Sumamur (2017), ada lima indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja, yaitu tersedianya alat-alat pelindung diri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruang kerja yang aman, yaitu tersedianya ruangan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.
3. Penggunaan peralatan kerja, yaitu karyawan bekerja dengan peralatan kerja yang sesuai dengan standar untuk mendukung pekerjaannya.
4. Ruang kerja yang sehat, yaitu terjaganya kebersihan dan kesehatan tempat karyawan bekerja, terhindar dari benda-benda dan zat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Penerangan di ruang kerja, yaitu tersedianya alat penerangan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: alat-alat kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, ruang kerja yang sehat, dan penerangan di ruang kerja.

## **2.3. Produktivitas Kerja**

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

Menurut Latif & Wilanda (2019), Produktivitas adalah kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga karyawan dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan. Produktivitas kerja karyawan berperan penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukan rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator-indikator produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, motivasi kerja karyawan, semangat dalam melakukan pekerjaan, pengembangan diri, kualitas dan kuantitas.

Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu.

Menurut Mulyadi dalam Laura D.P, & Al Musadieg, M. (2017) produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasil kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Karyawan yang produktif akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Martono (2019) produktivitas adalah hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang dihasilkan untuk menghasilkan output tersebut.

Menurut Triton (2018) Produktivitas Kerja mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan perusahaan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Simanjuntak dalam Sutrisno (2017) menyebutkan faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi.

### **2.3.3. Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan Terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indicator Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Sutrisno (2017) Indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, dimana kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Mutu.  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik 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 dirinya sendiri.
3. Pengembangan diri.  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan

apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

5. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dimana 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.

6. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 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 penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan salah satunya adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sitti Halijah, Haeruddin, Ikham Hardi, Septiyanti, Fairus Prihatin Idris "HUBUNGAN K3 DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. FKS MULTI AGRO" (2020).	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  Produktivitas Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 1. Penyiapan dan penyimpanan bahan berbahaya 2. Tempat kerja yang ramai dan sesak. 3. Pembuangan limbah  Produktivitas Karyawan 1. Kemampuan karywan untuk bersikap profesional 2. Meningkatkan hasil produktivitas 3. Etos kerja menjadi lebih baik	1. Uji Kuesioner 2. Uji Validitas 3. Uji Reabilitas 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 5. Uji koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) 6. Uji T (Parsial)	Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan K3 dengan produktivitas kerja di PT FKS Multi Agro TBK Makassar Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tersedianya jaminan Kesehatan dengan produktivitas kerja di PT. FKS Multi Agro tbk Makassar 2022 dan terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas



			4. Pengembangan diri 5. Meningkatkan mutu 6. Efisiensi sumber daya		kerja di PT. FKS Multi Agro tbk Makassar 2022.
2	Dyah Riandadari, Ragil Satria Pamungkas "HUBUNGAN PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA BIDANG PENGECATAN DI BENGKEL CITA CAKRA PERSADA HONDA JEMURSARI"(2019).	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  Produktivitas Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 1.Tata letak perlatan kerja 2.Perlindungan mesin/peralatan kerja 3.Pengadaan perlengkapan untuk alat pencegahan 4.Pertolongan dan perlindungan  Produktivitas Kerja 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	1.Uji validitas skala produktivitas kerja 2.Uji reliabilitas skala produktifitas kerja 3.Uji validitas skala keselamatan kerja 4.Uji reabilitas skala keselamatan kerja	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan sistim keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penghitungan dan analisis instrumen angket penelitian yang menunjukkan nilai angka 0,007 dan telah interpretasikan kedalam tabel interpretasi nilai r produk mendapatkan korelasi tidak terdapat hubungan yang signifikan.sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT Cita Cakra Persada Honda Jemursari.
3	Asrianti Askar, Hidayat, Andi Sani "HUBUNGAN IMPLEMENTASI PROGRAM K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA DI PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA"(2022).	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  Produktivitas Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  Produktivitas Karyawan 1. Kemampuan karywan untuk bersikap Profesional 2. Meningkatkan hasil produktivitas 3. Etos kerja menjadi lebih baik 4. Pengembangan diri 5. Meningkatkan mutu 6. Efisiensi sumber daya	1.Kuesioner 2. Analisis univariat 3. Analisis bivariat	Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan implementasi program K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT.Industri Kapal Indonesia (PERSERO) yang ditemukan pada penelitian ini.
4	Gilang Agung Prabowo, Nina Sri Indrawati, Nancy Yusnita "HUBUNGAN	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja 2. Pengaturan Udara	1.Uji validitas 2.Uji reliabilitas 3.Uji	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa terdapat hubungan

	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SIMA PRIMA INDONESIA” (2020).	Produktivitas Karyawan	3.Pengaturan Penerangan 4) Pemakaian peralatan kerja 5) Kondisi fisik dan mental pegawai  Produktivitas Karyawan 1. Tingkat absensi tinggi 2.Tingkat perolehan hasil 3.Kualitas yang dihasilkan	hipotesis koefisien korelasi	yang nyata antara variabel X (Keselamatan dan kesehatan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) pada PT Sima Prima Indonesia.
5.	La Taha, Diah Ayu Lestari “HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA BURUH PROYEK MAKASSAR NEW PORT DI PT. PP (PERSERO) TBK”(2021).	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  Produktivitas Karyawan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 1.Mesin dan peralatan 2.Jaminan keselamatan 3. Perlindungan kecelakaan  Produktivitas Karyawan 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu menyelesaikan produksi	1.Analisis inferensial asosiasi 2.Analisis deskriptif 3.Uji normalitas4. Uji homogenitas 5.Analisis regresi linier 6.Analisis korelasi	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara pemeriksaan kesehatan berkala dan penggunaan APD dengan produktivitas kerja pada buruh di PT. PP (Persero) Tbk Proyek Makassar New Port. Sedangkan penyuluhan dan pelatihan K3 tidak berhubungan dengan produktivitas kerja pada buruh di PT. PP (Persero) Tbk Proyek Makassar New Port.

Berdasarkan tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya yang tidak terlepas dari topik penelitian yang akan dilakukan.

Pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sitti Halijah, Haeruddin dkk (2020) dengan judul ”Hubungan K3 dengan produktivitas kerja di PT. FKS Multi Agro”. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari tempat dan waktu penelitian yang dilakukan, lalu perbedaan lainnya pada indikator tiap variabel yang berbeda dengan penelitian sekarang. Sedangkan persamaanya terlihat dari variabel X dan Y yang digunakan dan beberapa metode pengujiannya.

Kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dyah Riandadari, Ragil Satria Pamungkas (2019) dengan judul penelitian ”Hubungan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan pada bidang pengecatan di Bengkel Cita Cakra Persada Honda Jemursari". Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari tempat dan waktu penelitian yang dilakukan, teknik sampling yang digunakan pun berbeda dengan penelitian sekarang yang menggunakan probability sampling. Sedangkan persamaannya ada pada variabel X dan Y yang digunakan dan metode penelitiannya.

Ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Asrianti Aslar, Andi Sani (2022) dengan judul penelitian "Hubungan implementasi program K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia". Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu pada jenis penelitian yang digunakan, pada metode penelitian sebelumnya yaitu kualitatif dan penelitian sekarang menggunakan kuantitatif. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja serta metode penelitian yang digunakan serta menggunakan teknik sensus jenuh.

Keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Gilang Agung, Nina dkk (2020) yang berjudul "Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Sima Prima Indonesia". Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya ini yaitu dari tempat, waktu penelitian. Persamaannya dapat dilihat dari penggunaan metode analisis dan beberapa variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja.

Kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh La Taha, Diah Ayu. (2021) dengan judul "Hubungan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada buru proyek Makassar *New Port* di PT. PP (Persero) Tbk". Perbedaannya dapat dilihat dari tempat penelitian, waktu penelitian berbeda dengan penelitian sekarang. Sedangkan persamaannya yaitu beberapa variabel (program keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja karyawan) yang akan diteliti.

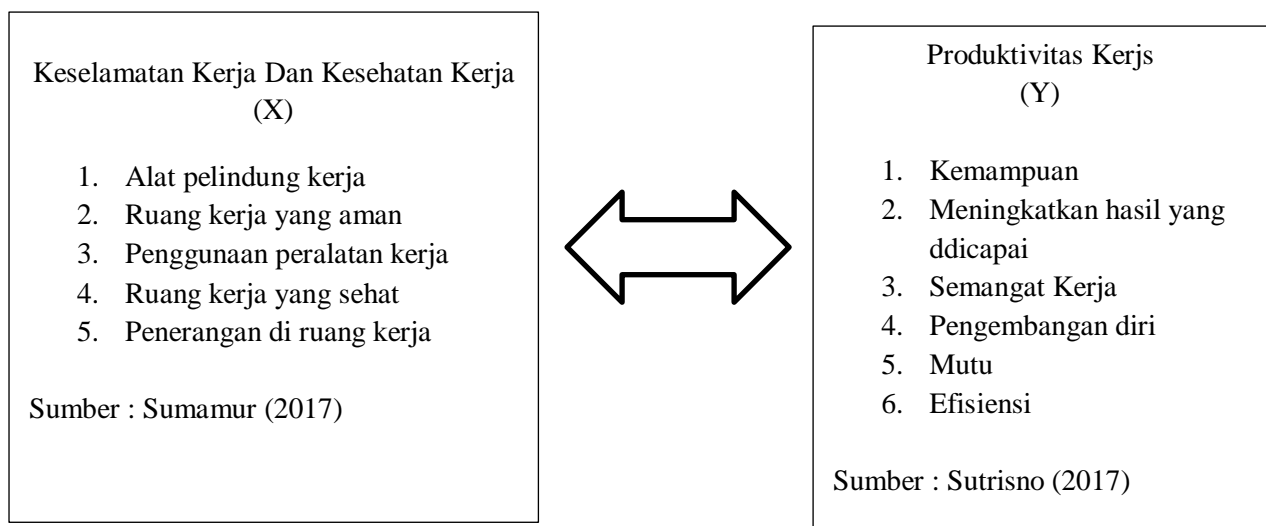
#### **2.4.2 Kerangka Pemikiran**

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan yaitu dengan produktivitas karyawan. Produktivitas yaitu meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Produktivitas dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pada PT. Mega Lifesciences Bogor Produktivitas menjadi salah satu masalah yang mempengaruhi terhambatnya perusahaan mencapai tujuan. Produktivitas menjadi masalah karena perusahaan tidak selalu mencapai target produksi setiap harinya dan harus selalu menambah jam kerja yang akan menyebabkan perusahaan harus menambah biaya. Masalah produktivitas tersebut salah satunya dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk melindungi karyawannya agar merasa aman dan nyaman. Karena dengan karyawan merasa aman dan nyaman, karyawan akan semangat bekerja dan akan meningkatkan produktivitas. Kegiatan

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditujukan menghindari terjadinya kecelakaan kerja, kegiatan ini juga bertujuan agar setiap karyawan melakukan pekerjaan tanpa terhambat dengan bahaya-bahaya yang akan terjadi dan akan menghambat proses produksi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka, ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengalami permasalahan maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitti Halijah, Harruddin dkk (2020) menyatakan bahwa K3 berhubungan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Riandadari, Ragil Satria Pamungkas (2019) menyatakan bahwa secara statistik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka hal yang penting dilakukan adalah meninjau, meningkatkan dan memperbaiki faktor tersebut. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Pada gambar 2.1 Hipotesis Penelitian dapat dilihat bahwa ada 2 variabel yang digunakan yaitu terdiri dari 1 variabel independent dan 1 variabel dependent seperti:

1. Variabel X (*Independent*) = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Variabel Y (*Dependent*) = Produktivitas Kerja

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Pada uraian sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Mega Lifesciences Bogor kurang baik.
2. Terdapat produktivitas tenaga kerja di PT. Mega Lifesciences Bogor menurun.
3. Terdapat hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Mega Lifesciences Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah *Deskriptif Exploratif*, dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi dan survey sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik.

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

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

Obiek penelitian yang diteliti adalah "Hubungan Program Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3 sebagai variabel X (Independen), Dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y (Dependen)

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

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari Individu, yaitu karyawan produksi pada PT. Mega Lifesciences Bogor.

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

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Mega Lifesciences Bogor berlokasi di Jl.Mayjen HE. Sukma KM 18, Gg. Telkom No.32, Pasir Muncang, Kec. Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16730.

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

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

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif dan kuantitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dari kuisisioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

##### **3.3.2. Sumber data Penelitian**

###### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu Individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.

###### **2. Data Sekunder**

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

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

(Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Karyawan pada PT. Mega Lifesciences Bogor)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X)	Alat Perlindungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan</li> <li>Alat perlindungan kerja yang dipelihara dengan baik</li> <li>pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar.</li> </ul>	Ordinal
	Ruang Kerja yang Aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedianya alat penanggulangan darurat alat pemadam kebakaran</li> <li>Tempat kerja menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama</li> <li>Pemasangan rambu-rambu peringatan bahaya.</li> </ul>	Ordinal
	Penggunaan Peralatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai</li> <li>Pemahaman penggunaan peralatan kerja</li> <li>Peralatan kerja lengkap.</li> </ul>	Ordinal
	Ruang Kerja yang sehat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kondisi ruang kerja yang bersih</li> <li>Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja</li> <li>Tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan.</li> </ul>	Ordinal
	Penerangan Diruang kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penerangan cahaya di tempat kerja sudah cukup baik</li> <li>Pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala.</li> </ul>	Ordinal
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realisasi target kerja terpenuhi</li> <li>Hasil kerja karyawan maksimal</li> <li>Menghasilkan produk sesuai dengan permintaan.</li> </ul>	Ordinal
	Mutu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas hasil produk sudah baik</li> <li>Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk</li> <li>Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar.</li> </ul>	Ordinal
	Pengembangan Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesalahan rendah</li> <li>Berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan.</li> </ul>	Ordinal
	Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan memaksimalkan waktu kerja</li> <li>Memaksimalkan waktu proses produksi</li> <li>Tidak membuang waktu dengan kegiatan lain.</li> </ul>	Ordinal
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya</li> <li>Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal-hal yang bisa mengganggu fokus.</li> </ul>	Ordinal

	Semangat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik</li> <li>• Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.</li> </ul>	Ordinal
--	----------------	---	---------

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

1. Menentukan populasi target  
Populasi adalah sekelompok orang yang menjadi sumber pengambilan sampel pada penelitian ini populasi yaitu para pekerja PT. Mega Lifesciences Bogor dengan jumlah 74 orang
2. Menentukan teknik penarikan sampel  
Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah yaitu teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sensus jenuh. Sensus jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi menjadi sampel.
3. Menentukan jumlah sampel  
Berdasarkan jumlah populasi yaitu 74 orang pekerja PT. Mega Lifesciences Bogor dengan menggunakan teknik sensus jenuh, maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 74 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, dimana data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan data primer adalah sebagai berikut:

1. Data Primer
  - a. Wawancara  
Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dimana peneliti mewawancarai langsung beberapa karyawan pada PT. Mega Lifesciences Bogor yang bersangkutan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas.
  - b. Kuisisioner  
Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013). Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada para karyawan PT. Mega Lifescience Bogor.
2. Data Sekunder  
Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.



Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang-Kadang	3
J	Jarang	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono,2020

Keterangan :

Selalu	diberi skor = 5
Sering	diberi skor = 4
Kadang-Kadang	diberi skor = 3
Jarang	diberi skor = 2
Tidak Pernah	diberi skor = 1

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan Sugiyono (2016). Bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk menguji validitas menurut Sugiyono (2016) dapat dilihat rumus sebagai berikut.

Keterangan :

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

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

X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam skor butir

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam total skor butir

n = Jumlah responden

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Terdapat alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	0,2436	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
2	Peralatan perlindungan kerja yang dipelihara dengan baik	0,2338	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
3	Pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar	0,2506	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
4	Tersedianya alat penanggulangan darurat pemadam kebakaran	0,2328	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
5	Memiliki tempat kerja yang menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama	0,2364	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
6	Perusahaan telah melakukan pemasangan Rambu-Rambu pada peringatan berbahaya	0,2507	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
7	Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai	0,2429	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
8	Pemahaman penggunaan peralatan kerja yang sudah diterapkan pada perusahaan	0,2455	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
9	Perusahaan memiliki peralatan kerja yang sangat lengkap	0,3001	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
10	Kondisi ruang kerja yang bersih	0,3747	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
11	Memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja	0,2673	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
12	Tersedianya tanah dan air bersih untuk keperluan karyawan	0,2339	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
13	Memiliki penerangan cahaya di tempat kerja yang sudah cukup baik	0,2403	0,2287	r hitung>r tabel	Valid
14	Melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala	0,2706	0,2287	r hitung>r tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada 74 responden dan 14 item pernyataan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga setiap pernyataan dinyatakan Valid atau sah dan tingkat signifikansi berupa 5% (0,05) sehingga bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4  
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Karyawan melakukan realisasi target kerja yang terpenuhi	0,2486	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
2	Memiliki hasil kerja karyawan secara maksimal.	0,2859	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
3	Menghasilkan produk yang sudah sesuai dengan permintaan	0,2329	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
4	Memiliki kualitas hasil produk yang sudah cukup baik	0,2374	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
5	Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk	0,2315	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
6	Memiliki kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar	0,2389	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
7	Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah	0,3911	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
8	Selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan	0,2859	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
9	Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan	0,5193	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
10	Karyawan memaksimalkan waktu kerjanya	0,3027	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
11	Karyawan memaksimalkan waktu proses produksi	0,2482	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
12	Karyawan tidak membuang buang waktu dengan kegiatan lain	0,2676	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
13	Meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya	0,2742	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
14	Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal hal yang bisa mengganggu fokus	0,5575	0,2287	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

15	Keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik	0,3437	0,2287	r hitung > r tabel	Valid
16	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik	0,2343	0,2287	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas kerja kepada 74 responden dan 14 item pernyataan menunjukkan  $r$  hitung >  $r$  tabel sehingga setiap pernyataan dinyatakan Valid atau sah dan tingkat signifikansi berupa 5% (0,05) sehingga bisa dilanjutkan untuk penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang variabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2016).

Uji reliabilitas adalah uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Mencari Alpha Cronbach dengan rumus :

$$= \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

$a$  = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$k$  = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum$  = jumlah varian dalam setiap instrumen

$\sum$  = Variasi keseluruhan instrument

Tabel 3.5  
Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	14

Sumber: *Output SPSS 26*

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

Tabel 3.6  
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.837	16

Sumber: *Output SPSS 26*

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

Kriteria penilaian terhadap koefisien adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Keterangan Kriteria terhadap Koefisien  
*Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$a < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$< 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.8 Metode Analisis/Pengolahan Data

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Menurut Siti Nurhasanah (2016) Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lillifors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

##### b) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017) Uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui terdapat tidaknya autokorelasi maka dapat menggunakan uji run test dan melihat nilai durbin Watson.

##### c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat Ketidaksamaan variansi dari residual satu ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot.

#### 3.8.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

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

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

Tabel 3.8 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20-35	Sangat Rendah
36-51	Rendah
52-67	Cukup Tinggi
68-83	Tinggi
84-100	Sangat Tinggi

Sumber : ( Sugiyono,2017)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiono (2017) Rumus korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengatur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel produktivitas kerja yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6 \sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan

$r_s$  = Nilai korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Ukuran sampel

$R$  = Ranking

$di$  = Selisih dari ranking ke-i

Dari hasil perhitungan Korelasi maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai artinya korelasinya negatif sempurna.
2. Bila nilai artinya tidak ada korelasi.
3. Bila nilai artinya korelasi sangat kuat

Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2017)

### 3.8.4 Analisis Koefisiensi Determinasi

Menurut Sugiono (2017) Koefisien determinasi Determinasi adalah kontribusi harapan besar untuk mengetahui harapan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai determinasi adalah

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

Keterangan :

KD = koefisien Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisiensi Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja dan untuk membuktikan jika hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), dengan itu maka perlu uji t, rumusnya :

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

Dimana :

t-hitung= Nilai t

r = Koefisien korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan Produktivitas kerja

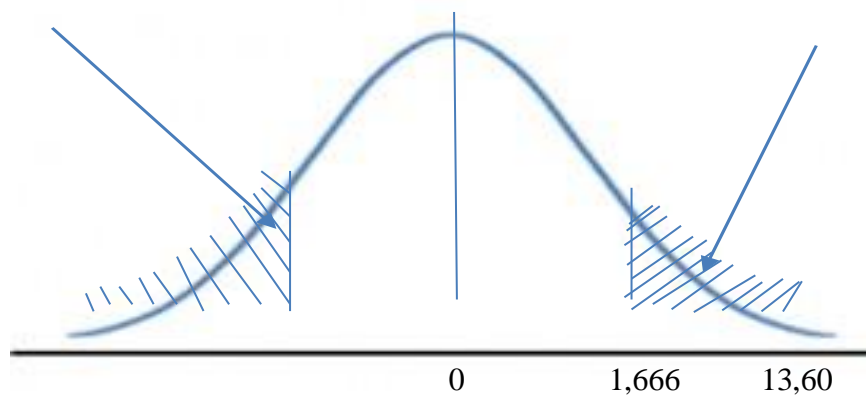
n = Jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan signifikan antara K3 terhadap Produktivitas Kerja.
- b) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}^1$  artinya, terdapat hubungan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja. Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



c)

Daerah Penerimaan  $H_0$ Daerah Penerimaan  $H_a$ 

(Sugiono, 2017)

Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Usaha PT. Mega Lifesciences Bogor**

PT. Mega Lifesciences Bogor merupakan Sebagai perusahaan yang bisnis utamanya bergerak di bidang usaha Manufaktur Farmasi, kami memiliki komitmen tinggi dibidang farmasi untuk membantu kesehatan manusia melalui produk *Nutraceutical*, suplemen herbal, *OTC* dan *ETC* yang aman dan efektif dengan kualitas kelas dunia.

PT. Mega Lifesciences bergerak di bidang manufaktur, pemasaran, penjualan dan distribusi produk farmasi, *Nutraceutical*, dan *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). Berkantor pusat di Bangkok, Thailand, Mega Lifesciences Pty Ltd telah menyebar di 31 negara berkembang di seluruh dunia. Kami telah melakukan ekspor produk ke Negara Asia-Pasifik, Timur Tengah, Afrika, Negara CIS, Amerika Latin dan Eropa. Fasilitas manufaktur kami yang berlokasi di Thailand & Australia telah menerima sertifikat *Good Manufacturing Practices* (*GMP*) dari Badan Kesehatan yang sudah terakreditasi secara internasional.

Lingkup bisnis kami terdiri dari *Mega We Care*, *Maxx Care* Manufaktur dan *Bio-Life*. *Mega We Care* adalah bisnis brand farmasi yang kami ciptakan sendiri, yang mencakup pengembangan, produksi, pemasaran, dan penjualan produk *Nutraceutical*, peresepan (*Ethical*) dan penjualan bebas (*OTC*).

PT Mega Lifesciences juga sangat menjunjung tinggi pada empat aspek yaitu produk yang telah memenuhi standar kesehatan, dosis efektif yang dibutuhkan oleh tubuh, klaim manfaat yang tidak berlebihan dan kualitas produk yang sesuai dengan apa yang kami janjikan.

Di Indonesia itu sendiri juga memiliki beberapa cabang perusahaan dari PT Mega Lifesciences untuk agar masyarakat memiliki kesehatan yang aktif dan bugar sekaligus pelayanan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan bersama. Untuk PT Mega Lifesciences Indonesia memiliki pusat perusahaan di beberapa kota terutama di Bogor yang beralamat di (Jl.Mayjen HE. Sukma KM 18, Gg. Telkom No.32, Pasir Muncang, Kec. Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16730). dengan memperkerjakan jumlah karyawan sebanyak 74 karyawan. PT. Mega Lifesciences Bogor menciptakan lapangan pekerjaan sesuai dengan program pemerintah dan bekerja sama dengan pemerintah membangun dan berusaha meningkatkan kredibilitasnya untuk menjadi perusahaan farmasi kelas dunia terbaik yang peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan manusia.

Berbekal pengalaman kami terus berupaya meningkatkan pelayanan yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan output yang diharapkan oleh mitra bisnis dan juga pelayanan kesehatan manusia. Akhirnya kami sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh Mitra Bisnis PT. Mega Lifesciences Bogor, atas kerjasamanya yang telah terjalin sangat baik dan kepada seluruh jajaran PT. Mega Lifesciences Bogor kami harapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT. Mega Lifesciences Bogor

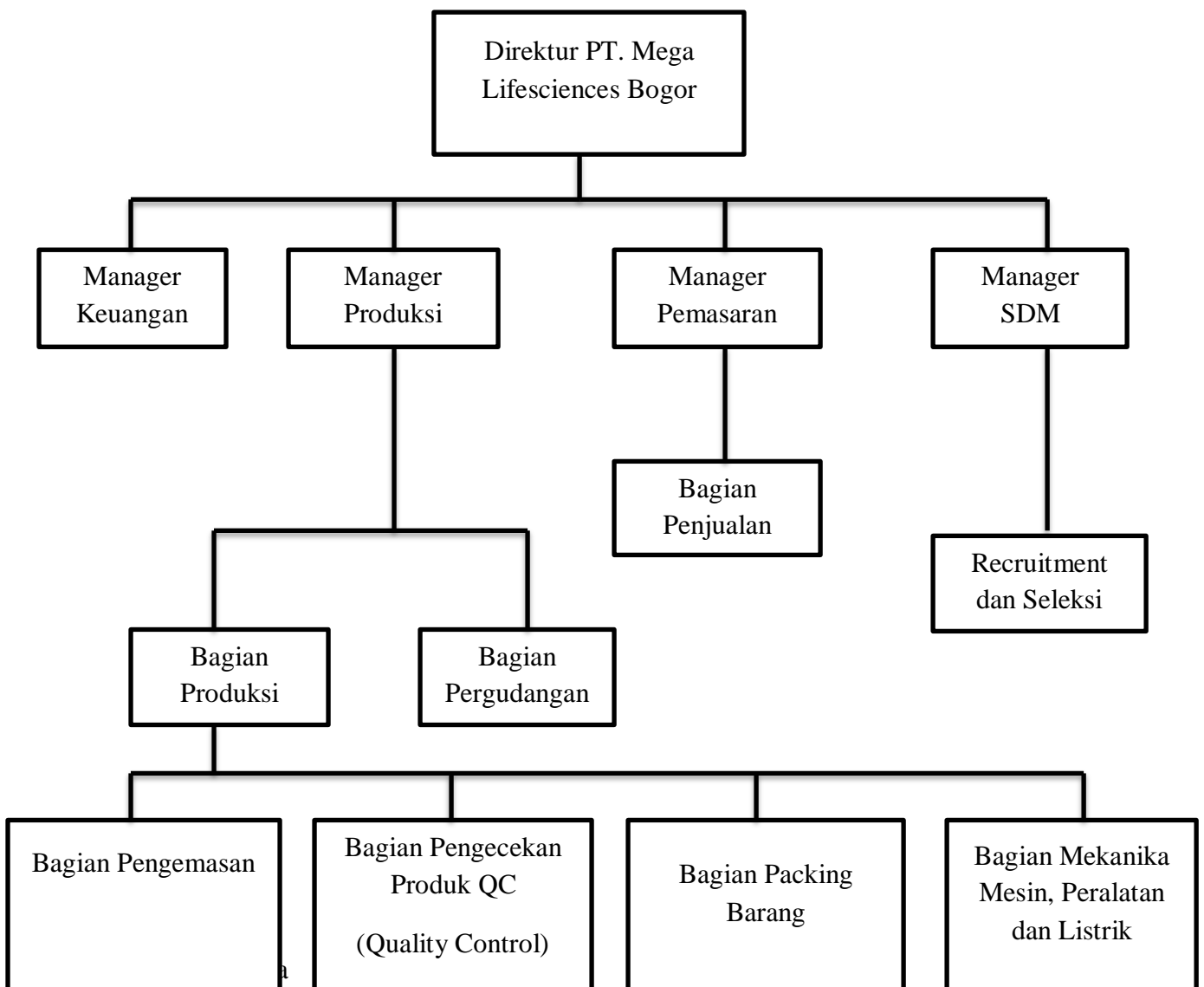
**Visi :**

Menjadi perusahaan manufaktur kesehatan yang terdepan di Indonesia.

**Misi :**

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

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mega Lifesciences Bogor

Sumber ; PT. Mega Lifesciences Bogor

Berikut ini merupakan uraian tugas dari struktur organisasi di PT. Mega Lifesciences Bogor:

1. **Direktur**  
Bertugas memimpin seluruh karyawan perusahaan, menjalankan perusahaan baik dalam menetapkan strategi, peraturan, dan kebijakan demi mencapai Visi dan misi perusahaan serta mengkoordinasikan untuk menjalankannya sehingga bertanggung jawab atas kerugian atau keuntungan yang dihadapi perusahaan.
2. **Manager Keuangan**  
Bertugas sebagai pemegang pendanaan uang dalam perusahaan, bertanggung jawab atas kewajiban Pajak dan hutang piutang perusahaan, melakukan pengawasan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, serta Melakukan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari Sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional, maupun kondisi keuangan lainnya.
3. **Manager Produksi**  
Bertugas untuk bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berada di bawah bagian produksi dan pergudangan. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.
4. **Bagian Produksi**  
Bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi agar kegiatan produksi berjalan lancar serta efisien dan efektif, selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik.
5. **Bagian Pengemasan**  
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian pengemasan terhadap produk yang sudah dihasilkan.
6. **Bagian Pengecekan Produk QC (Quality Control)**  
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian pengecekan produk yang kurang berkualitas dan tidak sesuai standar perusahaan.
7. **Bagian Packing Barang**  
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian Packing barang yang sudah dilakukan pengemasan terhadap produknya dan dimasukkan kedalam sebuah dus/box untuk dilakukan pengiriman.
8. **Bagian Mekanika Mesin, Peralatan dan Listrik**  
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian mekanika mesin peralatan dan listrik agar tetap stabil dan kondusif.
9. **Bagian Pergudangan**  
Bertugas untuk bertanggung jawab atas pengambilan produk serta pencatatan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman produk dan membuat laporan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman produk dan membuat laporan jumlah stok produk yang belum dilakukan pengiriman.

#### 10. Manager Pemasaran

Bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan produk, mencari peluang dan mengembangkan jaringan pasar agar semakin luas serta bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan dan bertanggung jawab atas pengembangan sistem dan mekanisme manajemen pemasaran agar inovatif dalam melakukan penjualan dan promosi secara umum.

#### 11. Bagian Penjualan

Mengembangkan jaringan pasar secara langsung serta bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan produk yang telah dihasilkan oleh perusahaan.

#### 12. Manager SDM

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

#### 13. Rekrutmen dan Seleksi

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

## 4.2 Deskripsi Karakter Responden

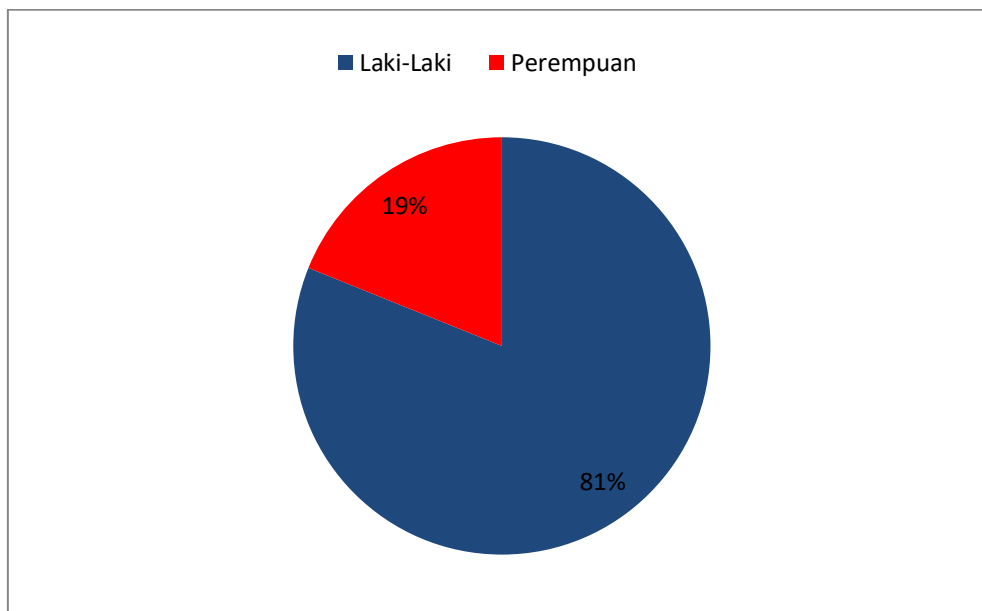
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	60	81%
2	Perempuan	14	19%
	Jumlah	74	100%

Sumber : Data Primer 2023



Gambar 4.2  
Grafik Jenis Kelamin Responden

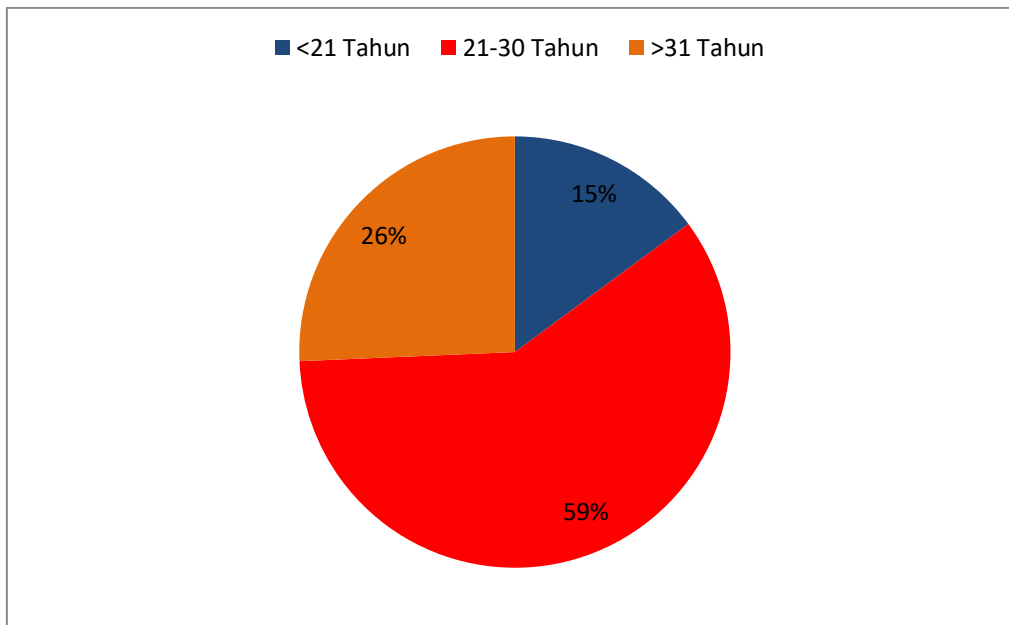
Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 60 (81%) responden adalah berjenis kelamin laki laki dan 14 (19%) responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil proporsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas berjenis kelamin Laki-Laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2  
Umur Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	<21 Tahun	11	15%
2	21-30 Tahun	44	59%
3	>31 Tahun	19	26%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023



Gambar 4.3  
Grafik Umur Responden

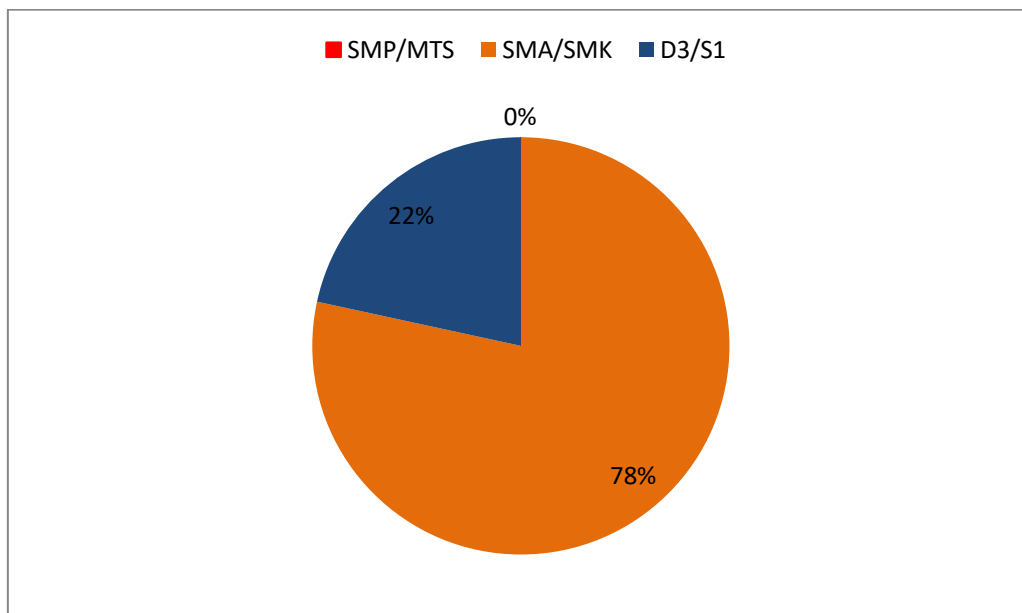
Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan umur <21 tahun sebanyak 11 (15%), responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 44 (59%) responden, dan responden dengan umur >31 tahun sebanyak 19 (26%) responden. Hal ini menyatakan bahwa responden dengan Umur 21-30 lebih banyak.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3  
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP/MTS	0	0
2	SMA/SMK	58	78%
3	D3/S1	16	22%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023



Gambar 4.4  
Grafik Pendidikan Terakhir Responden

Responden berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 58 (78%), dan terakhir D3/S1 sebanyak 16 (22%). Hal ini menyatakan bahwa pendidikan terakhir karyawan PT Mega Lifesciences Bogor lebih banyak SMA/SMK.



### 4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan terhadap semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik Jasmani maupun Rohani bagi para tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka Secara efektif dan efisien. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja katiga di PT Mega Lifesciences Bogor yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dan disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan mengenai tanggapan responden. Adapun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

#### 1) Alat perlindungan kerja

Tabel 4.4

Tanggapan Responden mengenai “Terdapat alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan”

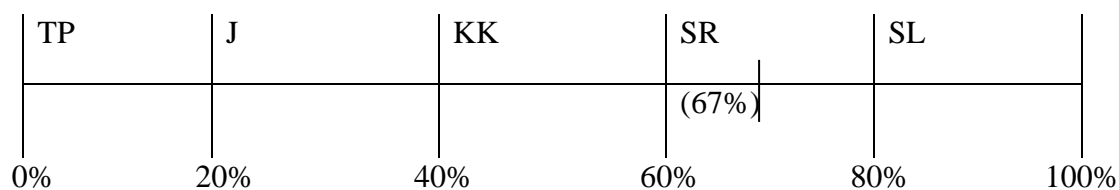
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	18%
Sering	4	20	80	32%
Kadang-Kadang	3	36	108	43%
Jarang	2	7	14	6%
Tidak Pernah	1	2	2	1%
Jumlah		74	249	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 36 (43%) menjawab Kadang-Kadang, responden sebanyak 20 (32%) menjawab sering dan responden sebanyak 9(18%) menjawab selalu, responden sebanyak 7 (6%) menjawab jarang, responden sebanyak 2 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (43%) Dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan sebagian besar menyatakan kurang setuju.

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

$$= \frac{249}{370} \times 100\% = 67\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (67%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan. Sementara sisanya yaitu (33%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.5

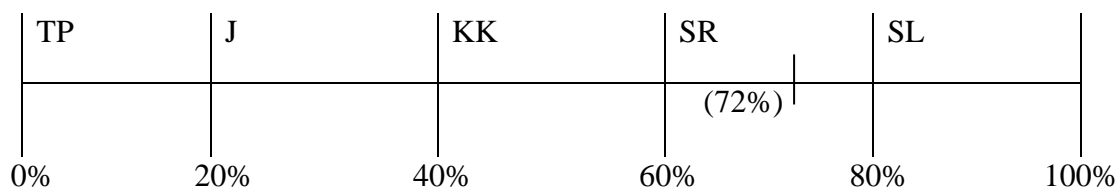
Tanggapan Responden mengenai “Peralatan perlindungan kerja yang dipelihara dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	4	20	7%
Sering	4	40	160	60%
Kadang-Kadang	3	28	84	32%
Jarang	2	2	4	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	268	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 40 (60%) menjawab seering, responden sebanyak 28 (32%) menjawab kadang-Kadang dan responden sebanyak 4 (7%) menjawab selalu, responden sebanyak 2 (1%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (60%) Dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{268}{370} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (72%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa peralatan perlindungan kerja sudah dipelihara dengan baik. Sementara sisanya yaitu (28%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.6

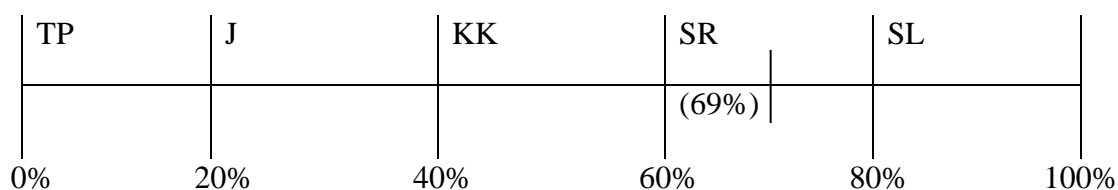
Tanggapan Responden mengenai “Pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	6%
Sering	4	30	120	47%
Kadang-Kadang	3	37	111	44%
Jarang	2	4	8	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	254	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 37 (44%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 30 (47%) menjawab sering dan responden sebanyak 4 (3%) pernah, responden sebanyak 3 (6%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa (47%) Dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{254}{370} \times 100\% = 69\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (69%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan telah memberikan tata cara pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar. Sementara sisanya yaitu (31%) karyawan belum melakukannya.

## 2) Ruang kerja yang aman

Tabel 4.7

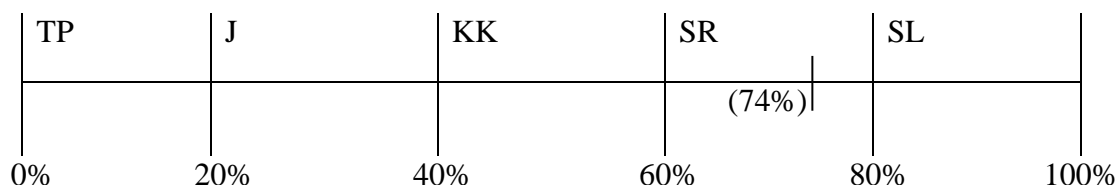
Tanggapan Responden mengenai “Tersedianya alat penanggulangan darurat pemadam kebakaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	14	70	25%
Sering	4	30	120	44%
Kadang-Kadang	3	25	75	27%
Jarang	2	5	10	4%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	275	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 30 (44%) menjawab sering, responden sebanyak 25 (27%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 14 (25%) selalu, responden sebanyak 5 (4%) menjawab jarang maka dapat disimpulkan bahwa (74%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{275}{370} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (74%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan telah menyediakan alat penanggulangan darurat pemadam kebakaran. Sementara sisanya yaitu (26%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.8

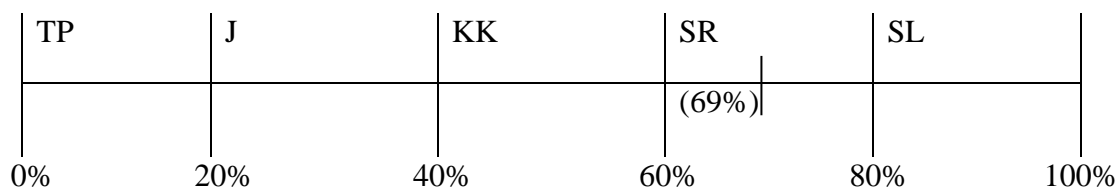
Tanggapan Responden mengenai “Memiliki tempat kerja yang menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	5	25	10%
Sering	4	32	128	50%
Kadang-Kadang	3	32	96	37%
Jarang	2	3	6	2%
Tidak Pernah	1	2	2	1%
Jumlah		74	257	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (50%) menjawab sering dan responden sebanyak 32 (37%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 5 (10%) menjawab selalu, responden sebanyak 3 (2%) menjawab pernah, responden sebanyak 2 (1%) menjawab tidak pernah, Maka dapat disimpulkan bahwa (50%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{370} \times 100\% = 69\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (69%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan telah memiliki tempat kerja yang menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama. Sementara sisanya yaitu (31%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.9

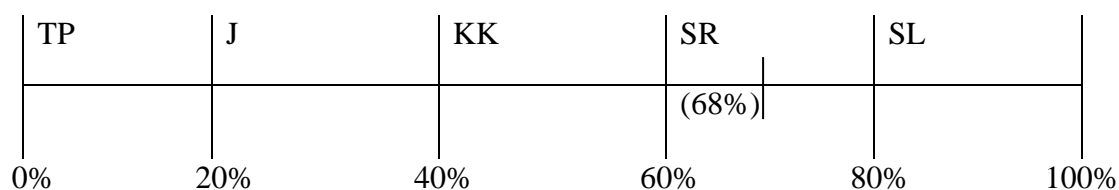
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan telah melakukan pemasangan Rambu Rambu pada peringatan berbahaya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	23	92	36%
Kadang-Kadang	3	20	60	24%
Jarang	2	9	18	7%
Tidak Pernah	1	7	7	3%
Jumlah		74	252	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 23 (36%) menjawab sering dan responden sebanyak 20 (24%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 15 (30%) menjawab selalu, responden sebanyak 9 (7%) menjawab pernah, responden sebanyak 7 (3%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (37%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{252}{370} \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (68%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan telah melakukan pemasangan Rambu Rambu pada peringatan berbahaya.. Sementara sisanya yaitu (32%) karyawan belum melakukannya.

## 3) Penggunaan peralatan kerja

Tabel 4.10

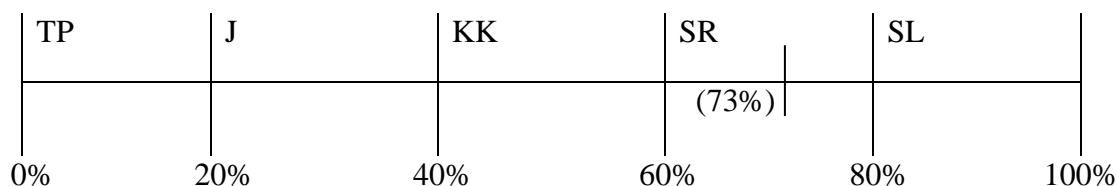
Tanggapan Responden mengenai “Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	13	70	26%
Sering	4	29	116	43%
Kadang-Kadang	3	25	75	29%
Jarang	2	2	4	1%
Tidak Pernah	1	4	4	1%
Jumlah		74	269	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 29 (43%) menjawab sering dan Responden sebanyak 25 (29%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 13 (26%) menjawab selalu, responden sebanyak 4 (1%) menjawab jarang, responden sebanyak 2 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (73%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{269}{370} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (73%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan sudah memastikan semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai. Sementara sisanya yaitu (27%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.11

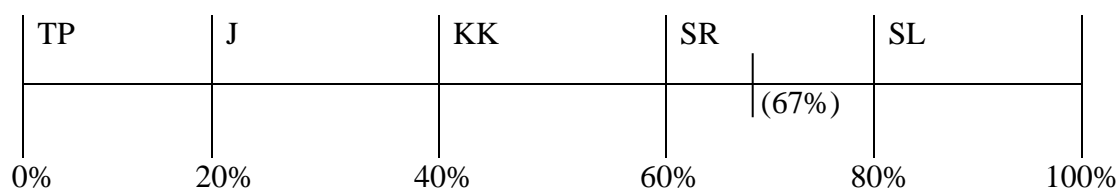
Tanggapan Responden mengenai “Pemahaman penggunaan peralatan kerja yang sudah diterapkan pada perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	18%
Sering	4	23	92	37%
Kadang-Kadang	3	34	102	41%
Jarang	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	6	6	2%
Jumlah		74	249	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 34 (41%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 23 (37%) menjawab sering, responden sebanyak 9 (18%) menjawab selalu, responden sebanyak 6 (2%) menjawab tidak pernah, responden sebanyak 2 (2%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (41%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan kurang sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{249}{370} \times 100\% = 67\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (67%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar pemahaman penggunaan peralatan kerja yang sudah diterapkan pada perusahaan. Sementara sisanya yaitu (33%) karyawan belum melakukannya.



Tabel 4.12  
Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memiliki peralatan kerja yang sangat lengkap”

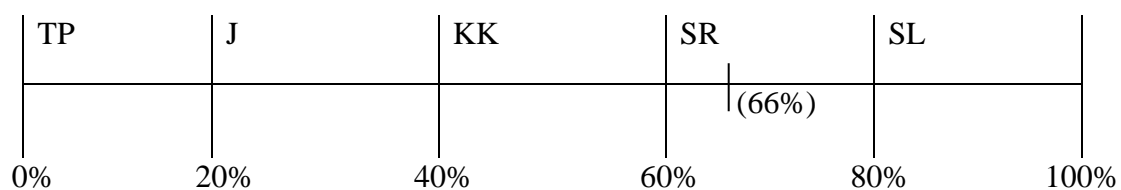
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	18%
Sering	4	25	100	42%
Kadang-Kadang	3	27	81	33%
Jarang	2	5	10	4%
Tidak Pernah	1	8	8	3%
Jumlah		74	244	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 27 (33%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 25 (42%) menjawab sering, responden sebanyak 9 (18%) menjawab selalu, responden sebanyak 8 (3%) menjawab tidak pernah, responden sebanyak 5 (4%) menjawab jarang. Maka dapat disimpulkan bahwa (41%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

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

$$= \frac{244}{370} \times 100\% = 66\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (66%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan memiliki peralatan kerja yang sangat lengkap. Sementara sisanya yaitu (34%) karyawan belum melakukannya.

## 4) Ruang kerja yang sehat

Tabel 4.13

Tanggapan Responden mengenai “Kondisi ruang kerja yang bersih”

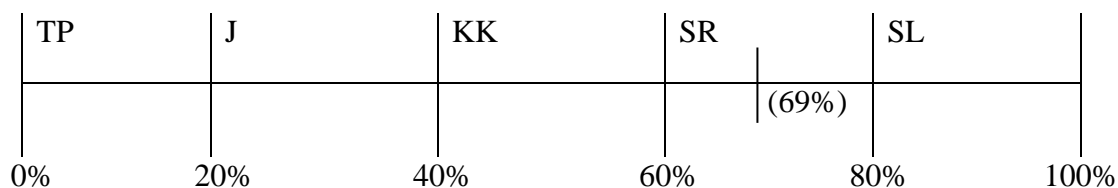
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	7	35	14%
Sering	4	29	116	45%
Kadang-Kadang	3	32	96	32%
Jarang	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	3	3	1%
Jumlah		74	256	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (32%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 29 (45%) menjawab sering, responden sebanyak 7 (14%) menjawab selalu, responden sebanyak 3 (8%) menjawab pernah, responden sebanyak 3 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (45%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

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

$$= \frac{256}{370} \times 100\% = 69\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (69%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan telah menyediakan kondisi ruang kerja yang bersih. Sementara sisanya yaitu (31%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.14

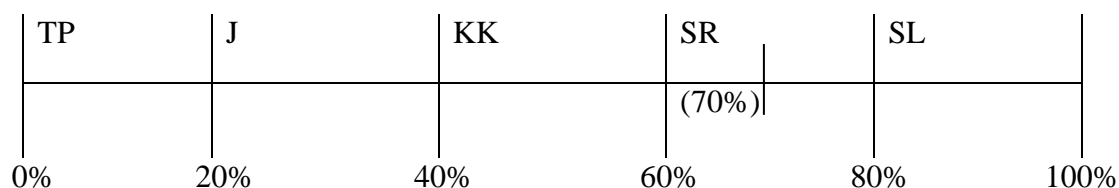
Tanggapan Responden mengenai “Memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	21%
Sering	4	30	120	46%
Kadang-Kadang	3	24	72	28%
Jarang	2	3	6	3%
Tidak Pernah	1	6	6	2%
Jumlah		74	259	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 30 (46%) menjawab sering dan responden sebanyak 24 (28%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 11 (21%) menjawab selalu responden sebanyak 6 (3%) menjawab tidak pernah responden sebanyak 3 (2%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (46%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{259}{370} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (70%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar tempat bekerja sudah memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja. Sementara sisanya yaitu (30%) karyawan belum melakukannya.

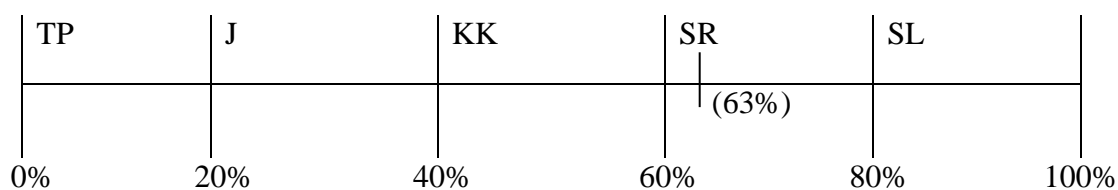
Tabel 4.15  
Tanggapan Responden mengenai “Tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	4	20	9%
Sering	4	27	108	46%
Kadang-Kadang	3	28	84	36%
Jarang	2	6	12	5%
Tidak Pernah	1	9	9	4%
Jumlah		74	233	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 28 (36%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 27 (46%) menjawab sering, responden sebanyak 9 (4%) menjawab tidak pernah, responden sebanyak 6 (5%) menjawab pernah, responden sebanyak 4 (9%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa (46%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{370} \times 100\% = 63\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (63%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sudah tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan. Sementara sisanya yaitu (37%) karyawan belum melakukannya.

## 5) Penerangan diruang kerja

Tabel 4.16

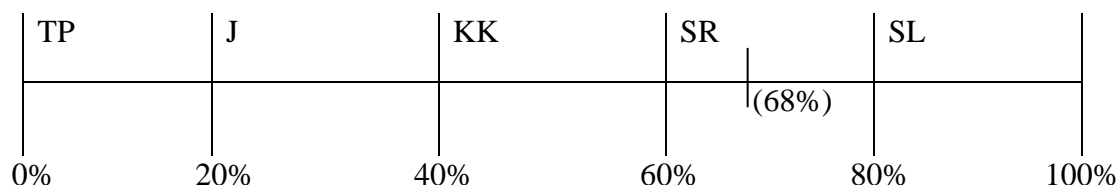
Tanggapan Responden mengenai” Memiliki penerangan cahaya di tempat kerja yang sudah cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	8	40	16%
Sering	4	28	112	45%
Kadang-Kadang	3	28	84	34%
Jarang	2	4	8	3%
Tidak Pernah	1	6	6	2%
Jumlah		74	250	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 28 (45%) menjawab sering dan responden sebanyak 28 (34%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 8 (16%) menjawab selalu, responden sebanyak 6 (2%) menjawab tidak pernah, responden sebanyak 4 (3%) menjawab jarang, Maka dapat disimpulkan bahwa (45%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{250}{370} \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (68%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan sudah memiliki penerangan cahaya di tempat kerja yang sudah cukup baik. Sementara sisanya yaitu (32%) karyawan belum melakukannya.

Tabel 4.17

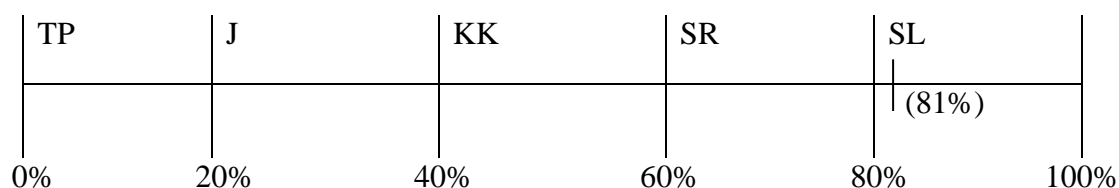
Tanggapan Responden mengenai “Melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	16	80	27%
Sering	4	46	184	62%
Kadang-Kadang	3	11	33	10%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	290	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 46 (62%) menjawab sering dan responden sebanyak 16 (27%) menjawab selalu, responden sebanyak 11 (10%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat Disimpulkan bahwa (62%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{290}{370} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (81%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 Orang karyawan berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan sudah melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala. Sementara sisanya yaitu (19%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut..

Tabel 4.18  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	<b>Alat perlindungan kerja</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Peralatan perlindungan kerja yang dipelihara dengan baik.</li> <li>3. Pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar.</li> </ol>	67%	69%
2.	<b>Ruang kerja yang aman</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya alat penanggulangan darurat pemadam kebakaran.</li> <li>2. Memiliki tempat kerja yang menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama.</li> <li>3. Perusahaan telah melakukan pemasangan Rambu Rambu pada peringatan berbahaya.</li> </ol>	74%	71%
3.	<b>Penggunaan peralatan kerja</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai.</li> <li>2. Pemahaman penggunaan peralatan Kerja yang sudah diterapkan pada perusahaan.</li> <li>3. Perusahaan memiliki peralatan kerja yang sangat lengkap.</li> </ol>	73%	69%
4.	<b>Ruang kerja yang sehat</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi ruang kerja yang bersih</li> <li>2. Memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.</li> <li>3. Tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan.</li> </ol>	69%	67%
5.	<b>Penerangan diruang kerja</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki penerangan cahaya di tempat kerja yang sudah cukup baik.</li> <li>2. Melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala.</li> </ol>	68%	74%
Rata-Rata		70%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator penerangan diruang kerja sebesar 74%. Skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator ruang kerja yang sehat sebesar 67%. Maka dari ini, perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pekerjaan karyawan dengan selalu memfasilitasi pekerja ruang kerja yang bersih dan disetiap ruang kerja memiliki ventilasi diruanganya serta juga setiap ruang kerja memiliki penerangan cahaya yang cukup seperti tidak terlalu gelap dan juga tidak

terlalu terang sehingga pekerja dapat melakukan proses produksi dengan lancar dan juga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari skor hasil rata rata tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator penerangan diruang kerja dengan rincian sebanyak 38 Atau 58% menjawab sering, dan responden sebanyak 16 Atau 27% menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi ada pada tanggapan pada pernyataan melakukan pengecekan dan pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala sebesar 81% artinya perusahaan sudah melakukan pengecekan terhadap lampu yang digunakan pada di setiap ruang kerja secara berkala agar kondisi ruang kerja dapat memiliki akses pencahayan.

Dari skor hasil rata rata tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator ruang kerja yang sehat dengan rincian sebanyak 28 Atau 36% menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 27 Atau 46% menjawab sering. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai terendah ada pada tanggapan pada pernyataan tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan artinya karyawan masih memiliki akses yang sulit untuk melakukan buang air besar maupun buang air kecil yang terjadi di lingkungan perusahaan dan juga masih minim-nya air bersih yang tersedia di sekitar lingkup ruang kerja.

Tabel 4.19  
Hasil Statistik Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

N	Valid	74
	Missing	0
Mean		70,09
Median		69,46
Mode		69
Std. Deviation		2,61
Variance		14,84
Range		16
Minimum		67
Maximum		74
Sum		3504

Sumber ; Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Empirik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 70,09% dengan *range* 16 dan total skor sebesar 3504. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada pada PT. Mega Lifsciences Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari data dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata rata teoritis berikut :

$$\text{Skor Teoritis (X)} = \frac{1(14)+5(16)}{2} = 47$$



Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata rata empirik sebesar 70,09 Dan skor rata rata teoritis sebesar 47. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diartikan rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik.

#### 4.3.2 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

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

##### 1) Kemampuan

Tabel 4.20

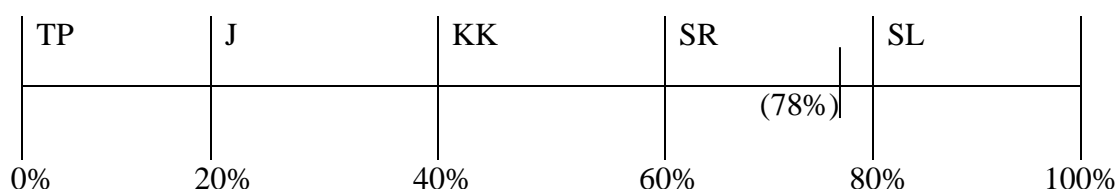
Tanggapan Responden mengenai "Karyawan melakukan realisasi target kerja yang terpenuhi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	20	100	35%
Sering	4	29	116	40%
Kadang-Kadang	3	24	72	24%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	289	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 29 (40%) menjawab sering dan responden sebanyak 24 (24%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 20 (35%) menjawab selalu, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah, Maka dapat disimpulkan bahwa (40%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{289}{370} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (78%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan melakukan realisasi target kerja yang

terpenuhi. Sementara sisanya yaitu (22%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut

Tabel 4.21

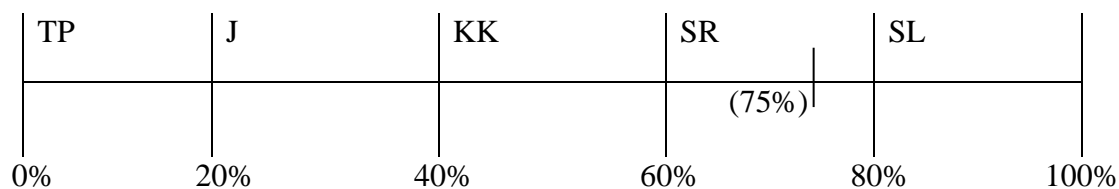
Tanggapan Responden mengenai "Memiliki hasil kerja karyawan secara maksimal. Menghasilkan produk sesuai dengan permintaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	15%
Sering	4	39	156	56%
Kadang-Kadang	3	25	75	28%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	277	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 39 (56%) menjawab sering dan responden sebanyak 25 (28%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 9 (15%) menjawab selalu, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (56%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{277}{370} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (75%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan mengatur dan menjaga hasil kerja terhadap karyawan secara maksimal. Sementara sisanya yaitu (25%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

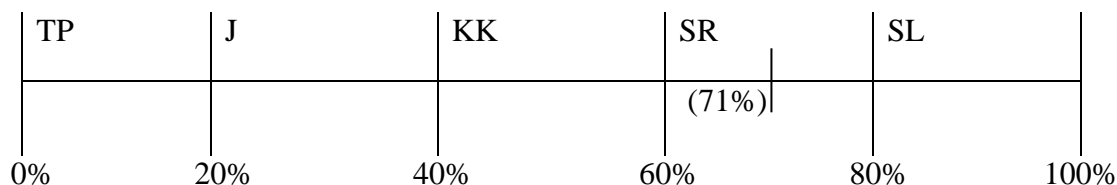
Tabel 4.22  
Tanggapan Responden mengenai "Menghasilkan produk yang sudah sesuai dengan permintaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	17%
Sering	4	29	116	44%
Kadang-Kadang	3	30	90	34%
Jarang	2	5	10	4%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	262	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 30 (34%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 29 (44%) menjawab sering, responden sebanyak 9 (17%) menjawab selalu, responden sebanyak 5 (4%) menjawab pernah, responden sebanyak 1(1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (44%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan kadang-kadang.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{262}{370} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (71%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan menghasilkan produk yang sudah sesuai dengan permintaan. Sementara sisanya yaitu (29%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 2) Mutu

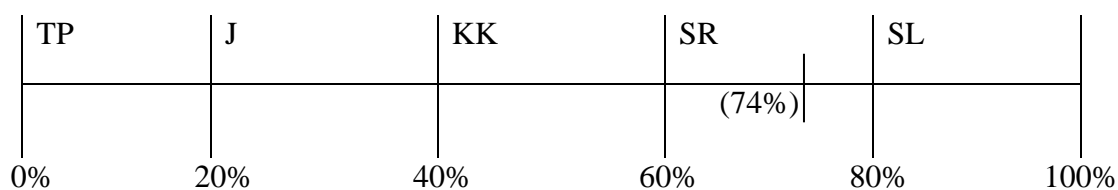
Tabel 4.23  
Tanggapan Responden mengenai "Memiliki kualitas hasil produk yang sudah Cukup baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	18%
Sering	4	32	128	47%
Kadang-Kadang	3	32	96	35%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	274	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (47%) menjawab sering dan responden sebanyak 32 (35%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 10 (18%) menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa (47%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{274}{370} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (74%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kualitas produk. Sementara sisanya yaitu (26%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

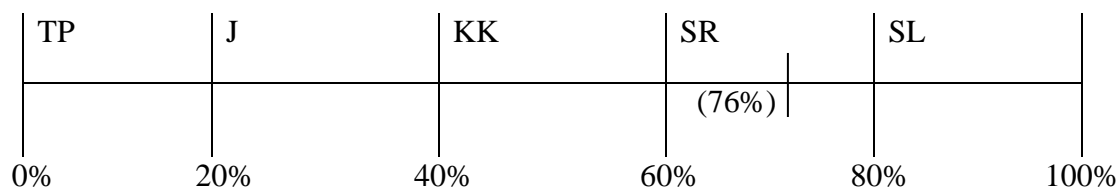
Tabel 4.24  
Tanggapan Responden mengenai "Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	13	65	23%
Sering	4	38	152	54%
Kadang-Kadang	3	19	57	19%
Jarang	2	3	6	3%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	281	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 38 (54%) menjawab sering dan responden sebanyak 19 (19%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 13 (23%) menjawab selalu, responden sebanyak 3 (3%) menjawab pernah, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (54%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{281}{370} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (76%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan memiliki kualitas hasil produk yang sudah cukup baik. Sementara sisanya yaitu (24%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

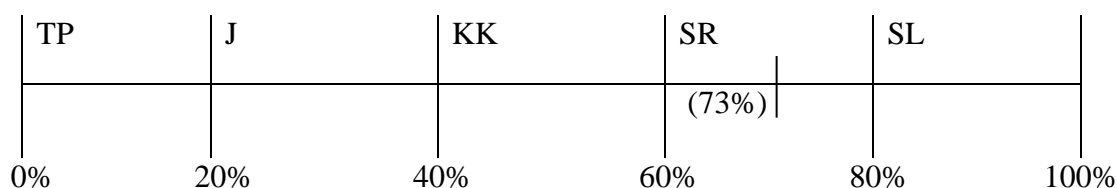
Tabel 4.25  
Tanggapan Responden mengenai "Memiliki kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	20%
Sering	4	29	116	43%
Kadang-Kadang	3	32	96	36%
Jarang	2	2	4	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	271	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 32 (36%) menjawab kadang-kadang dan responden sebanyak 29 (43%) menjawab sering, responden sebanyak 11 (20%) menjawab selalu, responden sebanyak 2 (1%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (43%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{271}{370} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (73%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan memiliki kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar. Sementara sisanya yaitu (27%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 3) Pengembangan diri

Tabel 4.26

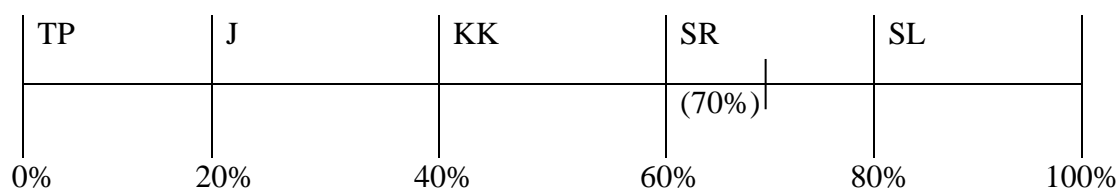
Tanggapan Responden mengenai "Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	5	25	10%
Sering	4	35	140	54%
Kadang-Kadang	3	28	84	32%
Jarang	2	5	10	4%
Tidak Pernah	1	1	1	0%
Jumlah		74	260	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 35 (54%) menjawab sering dan responden sebanyak 28 (32%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 5 (10%) menjawab selalu, responden sebanyak 5 (4%) menjawab pernah, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (54%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{260}{370} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (70%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan agar tidak ceroboh sehingga memiliki tingkat kesalahan yang rendah. Sementara sisanya yaitu (30%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.27

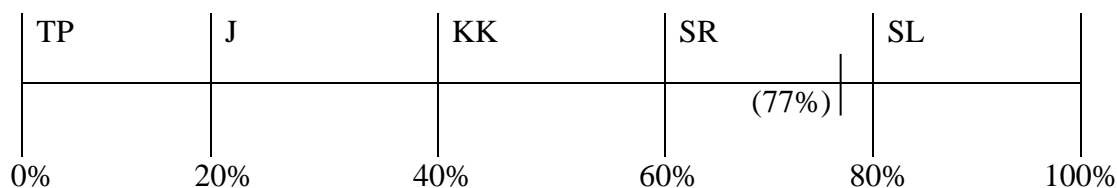
Tanggapan Responden mengenai "Selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	16	80	28%
Sering	4	34	136	48%
Kadang-Kadang	3	22	66	23%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	2	2	1%
Jumlah		74	284	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 34 (48%) menjawab sering dan responden sebanyak 22 (23%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 16 (28%) menjawab selalu, responden sebanyak 2 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (48%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{284}{370} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (77%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara sisanya yaitu (23%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.



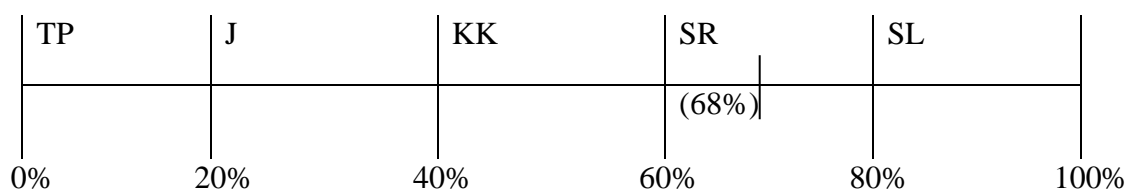
Tabel 4.28  
Tanggapan Responden mengenai "Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	6	30	12%
Sering	4	35	140	55%
Kadang-Kadang	3	22	66	26%
Jarang	2	6	12	5%
Tidak Pernah	1	5	5	2%
Jumlah		74	253	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 35 (55%) menjawab sering dan responden sebanyak 22 (26%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 6 (12%) menjawab selalu responden sebanyak 6 (5%) menjawab pernah, responden sebanyak 5 (2%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (55%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{253}{370} \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (68%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan yang memiliki pengalaman meminimalisir tingkat kesalahan. Sementara sisanya yaitu (32%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 4) Efisiensi

Tabel 4.29

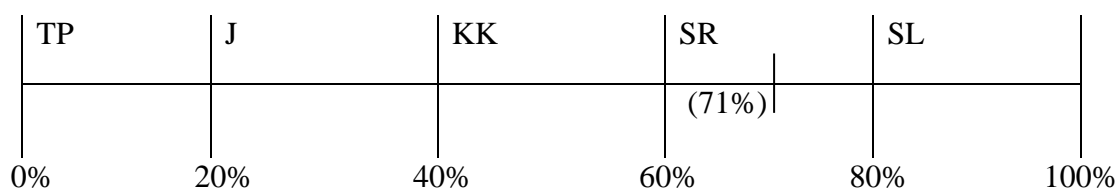
Tanggapan Responden mengenai "Karyawan memaksimalkan waktu kerjanya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	6	30	11%
Sering	4	34	136	52%
Kadang-Kadang	3	31	93	36%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	3	3	1%
Jumlah		74	262	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 34 (52%) menjawab sering dan responden sebanyak 31 (36%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 6 (11%) menjawab tidak pernah, responden sebanyak 3 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (52%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{262}{370} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (71%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan memaksimalkan waktu kerjanya. Sementara sisanya yaitu (29%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.30

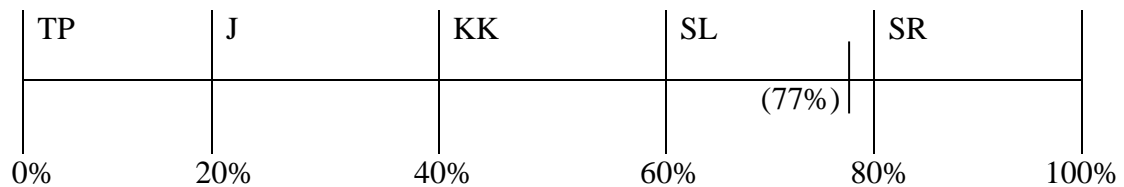
Tanggapan Responden mengenai "Karyawan memaksimalkan waktu proses produksi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	16	80	27%
Sering	4	35	140	52%
Kadang-Kadang	3	21	63	19%
Jarang	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	287	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 35 (52%) menjawab sering dan responden sebanyak 16 (27%) menjawab selalu, responden sebanyak 21 (19%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 2 (2%) menjawab jarang. Maka dapat disimpulkan bahwa (77%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{287}{370} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (77%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan memaksimalkan waktu proses produksi. Sementara sisanya yaitu (23%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.31  
Tanggapan Responden mengenai ” Karyawan tidak membuang buang waktu  
dengan kegiatan lain”

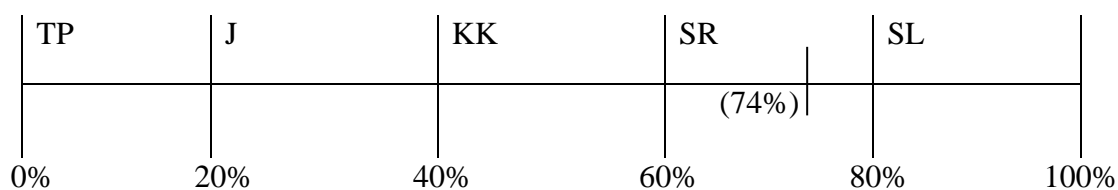
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	6	30	11%
Sering	4	41	164	60%
Kadang-Kadang	3	26	78	28%
Jarang	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	274	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 41 (60%) menjawab sering dan responden sebanyak 26 (28%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 6 (11%) menjawab selalu, responden sebanyak 1 (1%) menjawab pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (60%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

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

$$= \frac{274}{370} \times 100\% = 74\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (74%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan tidak membuang buang waktu dengan kegiatan lain. Sementara sisanya yaitu (26%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 5) Meningkatkan hasil yang dicapai

Tabel 4.32

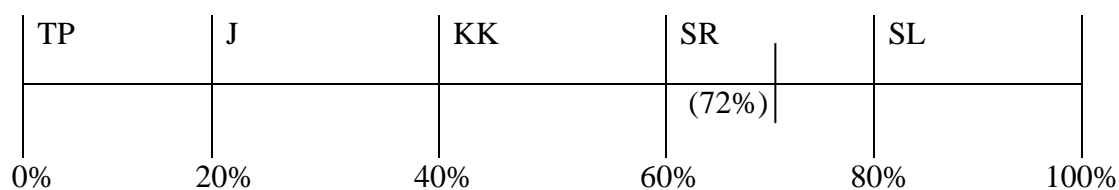
Tanggapan Responden mengenai "Meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	5	25	9%
Sering	4	36	144	53%
Kadang-Kadang	3	32	96	37%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	266	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 36 (53%) menjawab selalu dan responden sebanyak 32 (37%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 5 (9%) menjawab selalu, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (53%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{370} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (72%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan mengenai meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya. Sementara sisanya yaitu (28%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.33

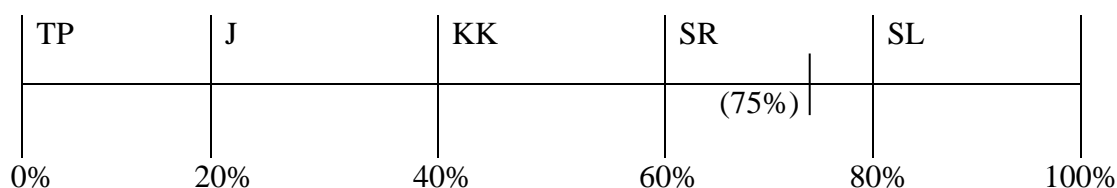
Tanggapan Responden mengenai "Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal hal yang bisa mengganggu fokus"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	9	45	16%
Sering	4	43	172	62%
Kadang-Kadang	3	17	51	18%
Jarang	2	4	8	3%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		74	277	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 43 (62%) menjawab sering dan responden sebanyak 17 (18%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 9 (16%) menjawab selalu, responden sebanyak 4 (3%) menjawab jarang, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (62%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan selalu.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{277}{370} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (75%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal hal yang bisa mengganggu fokus. Sementara sisanya yaitu (25%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

## 6) Semangat kerja

Tabel 4.34

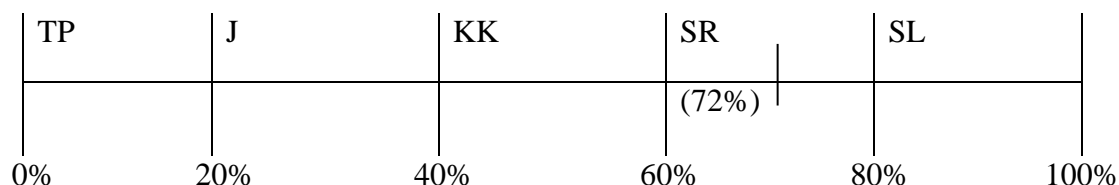
Tanggapan Responden mengenai "Keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	5	25	9%
Sering	4	39	156	59%
Kadang-Kadang	3	25	75	29%
Jarang	2	4	8	3%
Tidak Pernah	1	1	1	0%
Jumlah		74	265	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 39 (59%) menjawab sering dan responden sebanyak 25 (29%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 5 (9%) menjawab selalu, responden sebanyak 4 (3%) menjawab pernah, responden sebanyak 1 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (59%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan sering.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{265}{370} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (72%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan yang memiliki keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sementara sisanya yaitu (28%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.35

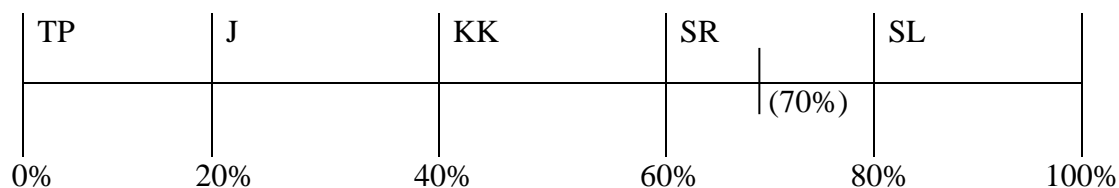
Tanggapan Responden mengenai "Melakukan pekerjaan secara lebih Giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	5	25	10%
Sering	4	39	156	60%
Kadang-Kadang	3	21	63	24%
Jarang	2	6	12	5%
Tidak Pernah	1	3	3	1%
Jumlah		74	259	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden sebanyak 39 (60%) menjawab sering dan responden sebanyak 21 (24%) menjawab kadang-kadang, responden sebanyak 6 (5%) menjawab pernah, responden sebanyak 5 (10%) menjawab selalu, responden sebanyak 3 (1%) menjawab tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa (60%) dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan sebagian besar menyatakan selalu.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responnden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{259}{370} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa (70%) responden dari jumlah responden sebanyak 74 orang karyawan berada pada daerah skala sering mengenai perusahaan terhadap karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara sisanya yaitu (30%) karyawan belum setuju mengenai pernyataan tersebut.



Tabel 4.36  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Produktivitas Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	<b>Kemampuan</b> 1. Karyawan melakukan realisasi target kerja yang terpenuhi. 2. Memiliki hasil kerja karyawan secara maksimal. 3. Menghasilkan produk sesuai yang sudah sesuai dengan permintaan.	78% 75% 71%	75%
2.	<b>Mutu</b> 1. Memiliki kualitas hasil produk yang sudah Cukup baik. 2. Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk. 3. Memiliki kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar.	74% 76% 73%	74%
3.	<b>Pengembangan diri</b> 1. Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah. 2. Selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan.	70% 77% 68%	71%
4.	<b>Efisiensi</b> 1. Karyawan memaksimalkan waktu kerjanya. 2. Karyawan memaksimalkan waktu proses produksi. 3. Karyawan tidak membuang buang waktu dengan kegiatan lain.	71% 77% 74%	74%
5.	<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b> 1. Meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya. 2. Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal hal yang bisa mengganggu fokus.	72% 75%	73%
6.	<b>Semangat kerja</b> 1. Keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. 2. Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik	72% 70%	72%
	Rata-Rata	73%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil skor rata rata terbesar terdapat pada indikator kemampuan sebesar 75%. Skor rata rata terkecil terdapat pada indikator pengembangan diri sebesar 71%. Maka dari ini, perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pekerjaan karyawan dengan cara selalu melakukan pengingatan terhadap karyawan di setiap bulannya agar karyawan selalu ingat dengan harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah, adapun juga perusahaan melakukan dengan cara memotivasi karyawan disetiap pekerjaannya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari skor hasil rata rata tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan dengan rincian sebanyak 16 atau 27% menjawab kadang-kadang, dan responden sebanyak 35 atau 52% menjawab selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi ada pada tanggapan pada pernyataan karyawan realisasi target kerja yang terpenuhi sebesar 78% artinya karyawan melakukan pekerjaannya hampir mencukupi target atas pekerjaan yang telaj diberikan oleh perusahaan.

Dari skor hasil rata rata tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator pengembangan diri dengan rincian sebanyak 35 atau 55% menjawab sering, dan responden sebanyak 22 atau 26% menjawab kadang-kadang. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai terendah ada pada tanggapan pada pernyataan pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan artinya karyawan melakukan pekerjaannya walaupun pekerja memiliki pengalaman tidak dapat dipungkiri masih juga melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

Tabel 4.37  
Hasil Statistik Variabel Produktivitas Kerja

N	Valid	74
	Missing	0
Mean		73,51
Median		74
Mode		75
Std. Deviation		2,45
Variance		15,65
Range		19
Minimum		71
Maximum		75
Sum		5145

Sumber : Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Empirik Produktivitas Kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 73,51% dengan *range* 19 dan total skor sebesar 5145. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja yang ada pada PT. Mega Lifsciences Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari data dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata rata teoritis berikut :

$$\text{Skor Teoritis (X)} = \frac{1(14)+5(16)}{2} = 47$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 73,51 Dan skor rata-rata teoritis sebesar 47. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diartikan rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Produktivitas Kerja baik.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Pada uji normalitas, dasar pengambilan keputusan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.38  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.65530909
Most Extreme Differences	Absolute	0.044
	Positive	0.044
	Negative	-0.035
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test bahwa tingkat sig-nya sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 4.3.3.2 Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi untuk mengetahui terdapat tidaknya autokorelasi maka dapat menggunakan uji run test model summary dan melihat nilai durbin watson apabila nilai durbin watson berada diantara du sampai dengan 4-du maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.39  
Hasil Uji Autokorelasi

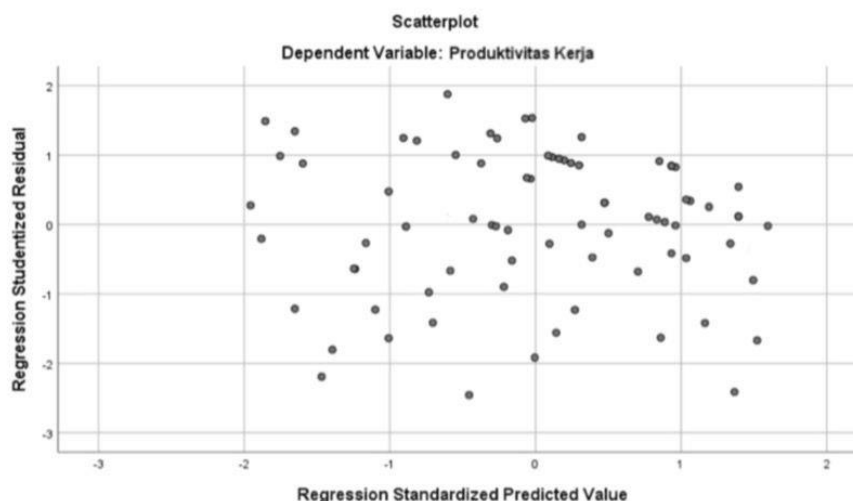
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.383	2.668	2.007
a. Predictors: (Constant), K3					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Output SPSS 26

Dari model summary diatas nilai dw nya adalah 2,007 nilai du nya adalah 1,6500 dari tabel durbin watson  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 74$ , tidak terjadi autokorelasi. Dapat disimpulkan bahwa  $du\ 1,6500 < dw\ 2,007 < 2,2113\ (4 - 1,6500)$  sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat Ketidaksamaan variansi dari residual satu ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot.



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas titik – titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 secara tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka artinya data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan. Peneliti melakukan analisis koefisien korelasi *Rank spearman* dengan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

#### 4.3.4 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.40  
Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.848**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	74	74
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.848**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	74	74

\*\* *Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)*

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

Tabel 4.41  
Hasil Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Persentase	Tingkat hubungan
1	0,00 - 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399		Rendah
3	0,40 - 0,599		Sedang
4	0,60 - 0,799		Kuat
5	0,80 - 1,00	0,848	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentan 0,80-1,000 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja adalah sangat kuat.

#### 4.3.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen melalui R square. Apabila angka R2 semakin besar maka model yang digunakan semakin baik untuk menjelaskan hubungan variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.42  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.714	3.09791
a. Predictors: (Constant), K3				

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa R square  $R^2 = 0,719$  yang artinya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar program keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian untuk dapat mengetahui pengaruh X dan Y maka digunakan rumus dari rumus :

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

KD : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi

Sehingga diketahui koefisien determinasi sebagai berikut :

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

$$KD = 0.848^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.719104 \times 100\%$$

$$KD = 71,9\%$$

#### 4.3.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja dan untuk membuktikan jika hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditola dan apakah hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja, maka dilakukan uji koefisien korelasi:

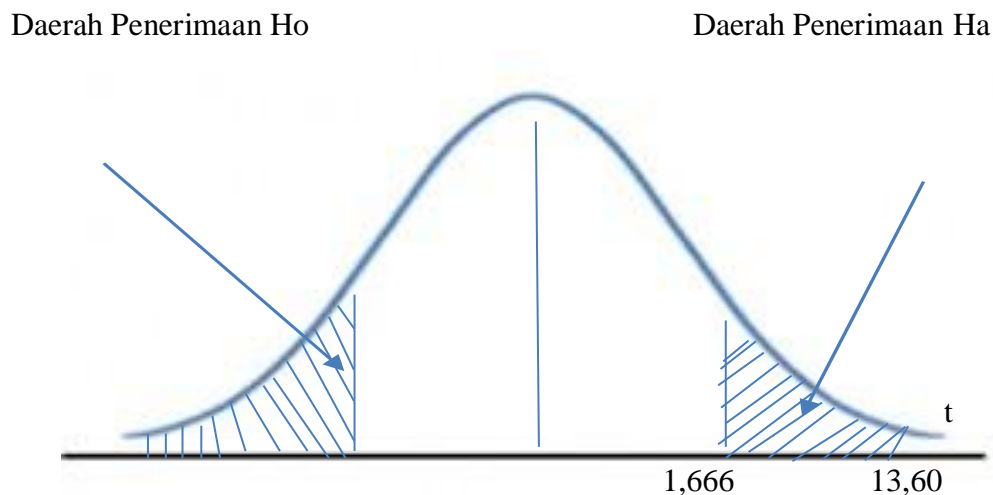
- a) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan signifikan antara Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja.
- b) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}^1$  artinya, terdapat hubungan signifikan antara Program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja.

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

$$t\text{-hitung} = \frac{0,848 \sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,848^2}} = \frac{7,195}{0,529} = 13,60$$

c) Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2 = 72$ , maka diperoleh t tabelnya 1,666.

d) Kurva



Gambar 4.6  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

e) Hasil uji kurva

Nilai t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Lifesciences Bogor.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh sebesar 0,848 artinya bahwa hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat, yang dapat diartikan jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terus membaik maka produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat hubungan positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Lifesciences Bogor, dapat diterima dan terbukti. Dengan demikian hal ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, maka pembahasan ini dilakukan dan analisis keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mega Lifesciences Bogor. Unit analisis pada penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan pada PT Mega Lifesciences Bogor sebanyak 74 orang.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebesar 70% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan diruang kerja dengan persentase 74%, artinya Perusahaan sudah melakukan pengecekan terhadap lampu yang digunakan pada di setiap ruang kerja secara berkala agar kondisi ruang kerja dapat memiliki akses pencahayaan dan memiliki penerangan cahaya yang cukup baik di setiap tempat kerjanya, Serta perusahaan menggunakan lampu yang hemat energi seperti lampu *LED* yang dapat mengurangi konsumsi listrik dan berkontribusi pada lingkungan sekitar. Sedangkan tanggapan dengan nilai paling rendah terdapat pada indikator ruang kerja yang sehat dengan persentase 67%, artinya karyawan masih memiliki akses yang sulit untuk melakukan buang air besar maupun buang air kecil yang terjadi di lingkungan kerja pada perusahaan yang juga masih minimnya air bersih yang tersedia di sekitar lingkup ruang kerja, Serta seharusnya memiliki suhu udara dan ventilasi di beberapa sudut tempat kerjanya untuk menghindari terjadinya polusi didalam ruangan, Perusahaan juga seharusnya menyediakan akses dukungan untuk kesehatan mental seperti konseling atau program kesehatan mental untuk membantu karyawan menghadapi stres atau tekanan pekerjaan. Dan dari interpretasi penelitian maka diuraikan dari tabel sample kolmogrov-smirnov diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal untuk output tabel autokorelasi diperoleh nilai  $d_w$  nya ialah 2.007. dengan nilai  $d_u$  nya 1,6500 dari tabel durbin watson dengan sig = 5% dan  $N = 74$  dan kurang dari  $(4-d_u)$  atau  $4 - 1,6500 = 2,2113$ , Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dan berdasarkan gambar titik – titik pada grafik scatterplot menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 secara tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka artinya data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi nya heteroskedastisitas. Serta untuk hasil tersebut pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dapat diketahui rata – rata empirik sebesar 70,09 dan rata – rata teoritis sebesar 47. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikatakan relatif cukup baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis pada variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai rata -rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai produktivitas kerja yaitu sebesar 73% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kemampuan dengan persentase 75%, artinya karyawan melakukan pekerjaannya hampir mencukupi target atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan serta menghasilkan produk yang sudah sesuai dengan permintaan perusahaan dan Perusahaan sudah mendorong budaya inovasi agar dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk memberikan ide, serta



mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan perusahaan, Karyawan juga memiliki kemampuan memanfaatkan keberagaman dalam tim dan membangun lingkungan yang inklusif yang mendukung inovasi dan kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berharga, dengan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas. Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator pengembangan diri dengan persentase 71%, artinya Seharusnya perusahaan menciptakan program pengakuan dan penghargaan untuk memperkuat motivasi karyawan, Pengakuan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pengembangan diri itu sendiri. Serta karyawan melakukan pekerjaannya tidak dapat dipungkiri masih juga sering melakukan kesalahan pada pekerjaannya dan karyawan juga kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya serta terkadang pekerja yang memiliki pengalaman masih memiliki tingkat kesalahan dan seharusnya perusahaan membekali pemantapan pelatihan skill dalam bekerja, Seharusnya perusahaan perlu melakukan evaluasi kepada pekerja untuk melihat setiap kinerja yang sistematis dan menyediakan umpan balik konstruktif untuk membantu karyawan dalam mengidentifikasi di mana mereka dapat mengembangkan diri. Dan dari interpretasi penelitian maka diuraikan hasil perhitungan korelasi rank spearman, memperlihatkan nilai sebesar 0,848. Angka ini merupakan angka nilai yang mempunyai arti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat berdasarkan kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentan 0.80-1.000 yang menunjukkan nilai sebesar 0,848 masuk dalam kategori interval koefisien sangat kuat untuk output analisis koefisien determinasi maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,719. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 71,9% sedangkan 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan berdasarkan tabel uji signifikansi, diperoleh nilai sig. = 0,848, berarti sig > kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah memiliki hubungan dan signifikan serta hasil analisa diketahui bahwa responden sebanyak 74 dihasilkan nilai uji hipotesis koefisien korelasi sebesar 13,60. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 13,60 dengan melakukan pengujian nilai t-tabel yaitu  $df = N - 2 = 74 - 2 = 72$ , Maka diperoleh t-tabelnya sebesar 1,666 digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dengan itu t-hitung lebih besar dari t-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT.Mega Lifesciences Bogor dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa “Terdapat hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Mega Lifesciences Bogor” karena pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 71,9% sedangkan 29,1% dipengaruhi oleh Faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel produktivitas kerja, dapat diketahui rata – rata empirik sebesar 73,51 dan rata – rata teoritis sebesar 47. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel produktivitas kerja dapat dikatakan relative cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitti Halijah, Harruddin dkk (2020) menyatakan bahwa K3 berhubungan dengan produktivitas kerja. Analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,553 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara K3 dengan produktivitas kerja tetap pada PT. FKS MULTI AGRO” dengan keeratan hubungan berada pada interval ke-3 (0,40-0,599) menunjukkan bahwa tingkat hubungan adalah sedang. Dan untuk hasil analisis deskriptif diperoleh nilai  $KD = 60,5\%$  yang menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki kontribusi sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar K3. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai thitung sebesar 6,22 dan nilai ttabel sebesar 1,6625 yang menunjukkan bahwa  $6,22 \geq 1,6625$  artinya  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, terjadi adanya hubungan antara variabel X terhadap Variabel Y. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Riandadari, Ragil Satria Pamungkas (2019) menyatakan bahwa hanya sedikit hubungan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil penghitungan dan analisi instrumen angket penelitian yang menunjukkan nilai angka 0,007 dan telah interpretasikan kedalam tabel interpretasi nilai  $r$  produk mendapatkan korelasi tidak terdapat hubungan yang signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT Cita Cakra Persada Honda Jemursari.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Lifesciences Bogor adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis keselamatan dan kesehatan kerja (X) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar  $70,09 > 47$ . Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Mega Lifesciences Bogor cukup baik. Hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai yaitu sebesar 0,848. Terdapat hubungan yang sangat kuat jika dilihat menggunakan kriteria nilai koefisien berada pada tentan 0,80-1,00 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat.
2. Hasil analisis produktivitas kerja (Y) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar  $73,51 > 47$ . Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Mega Lifesciences Bogor cukup baik. Hasil hipotesis koefisien korelasi tersebut dapat dilihat menunjukan yaitu nilai t hitung  $13,60 >$  nilai t tabel 1,666, Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak Berarti dapat disimpulkan terdapat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Mega Lifesciences Bogor.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa analisis koefisien korelasi *Rank sperman* yang diperoleh r sebesar 0,848 artinya bahwa hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil uji hipotesis korelasi t hitung  $>$  t tabel ( $13,60 > 1,666$ ) artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar program keselamatan dan kesehatan kerja, Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mega Lifesciences Bogor.

#### **5.2 Saran**

1. Dari hasil kesimpulan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Mega Lifesciences Bogor yaitu sebagai berikut: Hasil penelitian pada keselamatan dan kesehatan kerja terdapat kelemahan pada indikator ruang kerja yang sehat. Maka untuk pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis yang dapat ditingkatkan secara mandiri atau instansi. Perusahaan perlu membuat toilet disetiap sudut ruang kerja agar pekerja tidak mengalami akses yang jauh dan juga memberikan perawatan kepada ruang toilet serta menjaga air tetap dalam keadaan bersih serta perusahaan juga memberikan jadwal piket harian terhadap para karyawan sebelum melakukan pekerjaannya agar

serta perusahaan juga memberi jadwal piket harian terhadap para karyawan sebelum melakukan pekerjaannya agar ruang kerja yang ditempatkan menjadi lebih bersih dan juga perusahaan harus memberikan sudut ruang kerja suhu udara dan ventilasi agar ruang kerja menjadi lebih bersih dikarenakan adanya pengaliran udara dengan baik.

2. Hasil pada produktivitas kerja terdapat kelemahan pada indikator pengembangan diri. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis untuk dapat meningkatkan pengembangan diri pada produktivitas kerja perlu adanya tindakan dari atasan atau pihak yang memiliki wewenang pada PT. Mega Lifesciences Bogor, perusahaan memberikan program profesional pendidikan pelatihan uji kelayakan dalam bekerja agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja pada karyawan serta perusahaan melakukan mentoring terhadap pekerja untuk melakukan pemantapan tingkat interpersonal skill dan selalu memberikan edukasi terhadap para pekerja agar selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memiliki tingkat kesalahan yang kecil/rendah.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja, dapat menggunakan variabel independen atau dependen yang berbeda. Selain itu, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti pada populasi dengan skala yang lebih besar, Sehingga dapat memperbanyak sampel yang akan diteliti agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep yang diterima secara umum.

## Daftar Pustaka

- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, John W. 2012. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2017. Ekonometrika Teori, Konsep dan aplikasi Dengan IBM SPSS 24. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman sumber daya manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, malayu S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen.
- Kasmir, (2016). Manejemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia - Sri Larasati - Google Buku. Deepublish.
- Latif, A., dan Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. Jurnal Sains Dan Teknologi, Vol. 19, No. 1.  
[https://ojs.sttind.ac.id/sttind\\_ojs/index.php/Sain/article/view/123](https://ojs.sttind.ac.id/sttind_ojs/index.php/Sain/article/view/123)
- Laura D.P, & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Petugas di Unit Filing Rekam Medis Rsud Al-Ihsan. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 118–126.
- Lucia Maduningtias, & Oki Iqbal Khoir. (2021) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Ridar Essindo di Tangerang. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol 4. No.4.
- Mangkunegara, A.A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Martono, Ricky Virona. 2019. Analisis Produktivitas dan Efisiensi. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama

- Martono RM, 2019, Analisis Produktivitas dan Efisiensi, Gramedia Pustaka Utama.
- Nuhasanah, Siti. 2016. Statistika 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Rantung, P. A., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G.(2021). ( STUDI PADA PT . INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK DIVISI NOODLE MANADO ).
- Rosdiana. (2021). “Analisis Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. MS” Jurnal Kritis. Vol. 5. No.2.
- Sasmita, Siti Inna, et al. “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Dprd Kabupaten Pematang Tahap ( II ) Skripsi.” Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, vol. 3, no. I, 2021, p. 128.
- Sedarmayanti, 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Ketiga. Bandung : Alfabeta..
- Sumamur, P.K, 2017. Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suwardi & Daryanto, 2018. Pedoman Praktis K3LH, Gaya Media.
- Triton. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2nd ed. 2018.
- Wahyuni, N., Bambang Suyadi & Wiwin Hartanto. 2018. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia Volume 12 Nomor 1.

- Widodo, D.S (2021). “Keselamatan dan Kesehatan Kerja Mnajemen dan Implementasi di tempat Kerja (I). Penebar Media Pustaka.
- Winda, D., & Laura, N. (2022). PENGARUH KESEHATAN MENTAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA ( STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI DI MASA WORK FROM HOME ) The Effect of Employees ’ Mental Health on Performance Mediated byWelf. 85–105.
- Zahroh, N., Wicaksono, A. P., & Deharja, A. (2020). Analisis Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bagian Filing RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, 1(3),148-154.  
<https://www.higienis.com/blog/humidity-guide/> OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH , JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ( PT . INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK NOODLE DIVISION MANADO ) Jurnal EMBA Vol . 9 N.

# LAMPIRAN



**Lampiran 1****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Toni Ramadhan  
Alamat : Jl. Dukuh RT. 05/RW. 14 No Blok D11, Pabuaran Cibinong  
Kabupaten Bogor.  
Tempat dan tanggal hari : Depok, 28 November 2000.  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Pabuaran 04 Cibinong  
• SMP : SMPN 2 Sukaraja  
• SMK : SMK Plus PGRI 1 Cibinong  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 5 Juli 2023  
Peneliti,

(Toni Ramadhan)

## Lampiran 2 Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

## Lampiran 3 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran 4 Kuisisioner

Kepada Bapak/Ibu PT. Mega Lifesciences Bogor

• Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda pilih.

Jenis Kelamin Responden	A. Laki-Laki	B. Perempuan	-
Umur	A. <21 Tahun	B. 21-30 Tahun	C. >31 Tahun
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMP/MTS	B. SMA/SMK	C. D3/S1

### Bagian 1. Profil Responden

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Jarang (J)
- Tidak Pernah (TP).

## Lampiran 5 Kuisisioner

### Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X).

No	Pertanyaan	SL	SR	KK	J	TP
<b>Alat Perlindungan Kerja</b>						
1	Alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan.					
2	Alat perlindungan kerja dipelihara dengan baik.					
3	Pemakaian alat perlindungan sesuai dengan petunjuk cara pemakaian yang benar.					
<b>Ruang Kerja Yang Aman</b>						
4	Tersedianya alat penanggulangan darurat alat pemadam kebakaran.					
5	Tempat kerja menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama.					
6	Perusahaan menerapkan pemasangan rambu rambu peringatan bahaya.					
<b>Penggunaan Peralatan Kerja</b>						
7	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
8	Pemahaman intruksi untuk penggunaan peralatan kerja.					
9	Peralatan kerja yang lengkap.					
<b>Ruang Kerja Yang Sehat</b>						
10	Memiliki kondisi ruang kerja yang bersih.					
11	Memiliki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.					
12	Tersedianya toilet dan air bersih untuk keperluan karyawan.					
<b>Penerangan Di Ruang Kerja</b>						
13	Penerangan cahaya di tempat kerja sudah cukup baik.					
14	Pergantian bola lampu yang tidak berfungsi secara berkala.					

## Lampiran 6 Kuisisioner

### Variabel Produktivitas Kerja (Y).

No	Pertanyaan	SL	SR	KK	J	TP
<b>Kemampuan</b>						
1	Menyelesaikan realisasi target kerja yang terpenuhi.					
2	Hasil kerja pada karyawan secara maksimal.					
3	Mampu menghasilkan produk sesuai dengan permintaan.					
<b>Mutu</b>						
4	Kualitas hasil produk sudah baik.					
5	Karyawan dapat meningkatkan kualitas produk.					
6	Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai standar perusahaan.					
<b>Pengembangan Diri</b>						
7	Menyadari tingkat kesalahan yang terjadi pada karyawan.					
8	Selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Pengalaman yang dimiliki meminimalisir tingkat kesalahan.					
<b>Efisiensi</b>						
10	Dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja.					
11	Dapat memaksimalkan waktu proses produksi.					
12	Tidak membuang buang waktu dengan kegiatan lain dan meninggalkan tugas pekerjaanya.					
<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>						
13	Mampu meningkatkan hasil produk dari hasil biasanya.					
14	Menyiapkan area kerja dengan baik agar terhindar dari hal-hal yang bisa mengganggu fokus.					
<b>Semangat Kerja</b>						
15	Keinginan dan kesanggupan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.					
16	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.					

**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL. X
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	52
3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	5	3	3	4	51
4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	51
3	3	2	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	50
3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
4	3	5	5	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	52
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	50
4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	49
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	53
3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	49
3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	55
1	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	2	1	45
4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	51
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	51
3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	56
3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	50
4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	49
3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	52
5	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	49
3	3	4	4	5	2	3	3	1	4	4	4	4	4	48
4	4	2	5	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	50
3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	52
5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	49
3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	54

4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	49
4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	5	4	3	4	49
3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	54
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	48
4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	54
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	51
5	4	3	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4	4	53
4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	52
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	48
2	4	3	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	5	48
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	50
5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	49
4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	48
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	53
3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	3	1	4	48
3	3	3	3	4	1	5	3	1	4	1	1	3	5	48
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	50
3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	1	4	3	4	47
4	3	3	3	4	1	3	3	3	5	3	4	5	5	51
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	49
3	4	3	3	4	1	6	4	4	2	3	1	3	4	49
4	4	3	3	4	4	3	1	5	2	1	4	2	4	49
3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	49
3	3	3	5	4	2	2	4	3	2	3	1	5	4	49
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	49
1	4	4	5	4	1	1	3	1	4	3	2	3	4	48
4	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	1	1	4	46
2	4	3	4	4	4	5	1	2	4	5	2	5	3	49





**Produktivitas Kerja**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y.13	Y14	Y15	Y16	TOTAL. Y
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	62
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
5	4	3	3	2	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	60
5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	2	2	58
3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	58
4	3	4	3	4	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	2	56
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	62
4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	2	57
3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	60
4	3	1	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	2	55
5	4	3	4	5	3	4	1	4	4	5	3	3	4	4	3	59
4	3	2	3	4	4	2	4	2	5	4	3	3	1	3	4	51
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	58
4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	60
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	2	4	4	58
4	3	4	3	5	3	4	4	2	4	5	4	3	4	3	3	58
3	4	2	3	4	4	1	5	2	3	4	3	3	3	3	4	51
4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	60
4	3	4	3	4	5	3	4	2	3	4	4	3	3	3	1	53
5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	57
3	3	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	56
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	58

4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	62
5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	59
4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	61
5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	62
4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	57
3	3	4	3	4	4	3	4	2	5	3	4	4	3	4	4	57
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	58
5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	58
3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	57
4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	61
5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	61
4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	59
3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	58
4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	57
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	60
4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	57
3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	60
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	60
5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	60
3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	62
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	60
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	58
4	3	3	3	3	3	4	3	3		3	3	4	4	4	4	55
3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	59
4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	64
5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	60

