

**HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN
PENGOLAHAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT KEBUN SAWIT LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh

Romayanti Lumban gaol

128600379



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL KARYA TULIS : HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN SAWIT LANGKAT

NAMA MAHASISWA : ROMAYANTI LUMBAN GAOL

NIM : 128600379

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI

**MENYETUJUI :
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Drs. H. Mulia Siregar, M. Psi

Farida Hanum Siregar, M.Psi

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN PSIKOLOGI

Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi

Prof .Dr. H. Abdul Munir, M. Pd



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya penulis sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah penulis tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka penulis rela gelar keserjanaan penulis dicabut.

Demikian surat pernyataan ini penulis uraikan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, Juni 2017



Romayanti Lumban Gaol
NPM.128600379

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal 16 Juni 2017

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

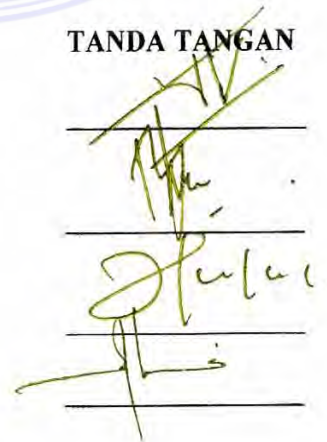
DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

- 1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd**
- 2. Babby Hasmayni, S.Psi. M.Si**
- 3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
- 4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY AND HEALTH WORK WITH WORK
PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES PART PROCESSING IN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN
SAWIT LANGKAT**

**Romayanti Lumban Gaol
12.860.0379**

ABSTRACT

The aim of this study To determine the relationship between occupational safety and health with work productivity at the processing employee PT. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Sawit Langkat. The work productivity is A person's ability to produce goods and services from various resources Or factors of production used with a predetermined time and the presence of labor or employee participation. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat On September 13th through September 27th, 2016. The method used in this research is by using quantitative method. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship, Between safety and health with employee work productivity. With the assumption that the higher the occupational safety and health, the higher the work productivity of employees, the lower the safety and health, the lower the productivity of employees. The sample of research taken in this study amounted to 62 people. Sampling technique in this research is by using total sampling. Based on product moment correlation analysis result showed that the correlation of 0.625 with $p = 0,000 < 0,05$, This shows that there is a significant positive correlation between occupational safety and health with work productivity at the processing employee at PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat. This means that the higher the safety and health of work, the higher the productivity of employees. Conversely, the lower the occupational safety and health, the lower the productivity of employees and the results of this research hypothesis is accepted. The determinant coefficient $r^2 = 0.390$. This shows that occupational safety and health contributes to work productivity of 39%. Reviewing the results of this study then the hypothesis in this study accepted.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Productivity, Employees.

**HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN
PENGOLAHAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN
SAWIT LANGKAT**

**Romayanti Lumban Gaol
12.860.0379**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat. Adapun produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan waktu yang telah ditentukan dan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat pada tanggal 13 September sampai 27 September 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang positif, antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Total sampling*. Berdasarkan analisis korelasi product moment hasil dari penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0,625 dengan $p = 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat. Hal ini berarti semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin rendah juga produktivitas kerja karyawan dan hasil dari hipotesis penelitian ini diterima. Adapun koefisien determinan $r^2 = 0,390$. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja sebesar 39%. Meninjau hasil penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tak henti-hentinya dilimpahkan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit kebun Sawit Langkat”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti mengalami berbagai kendala dan hambatan baik didalam penyusunan kata-kata, penelitian dan pengolahan data. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada: Ayahanda Christofel Lumban Gaol yang saya sayangi. Trima kasih untuk Mu Ayah yang sudah mendoakan anak Mu ini dan selalu mendukung study saya, dan kepada Ibunda Alm Tiurma Banjar Nahor, dan juga Ibunda Resdi Pakpahan tercinta yang sudah mendidik aku dengan penuh cinta kasih dan selalu memberikan semangat, serta tidak lupa memberikan nasihat dan masukan-masukan untuk saya. Tidak lepas dari kesalahan yang saya perbuat, saya meminta maaf kepada Ayahanda dan Ibunda agar tidak terhalang berkat Tuhan untuk saya dan biarlah doa Ayah dan Ibu yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya.

Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang membantu, membimbing, mendukung, serta menyayangi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini antara lain:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. H. Ali dan Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.

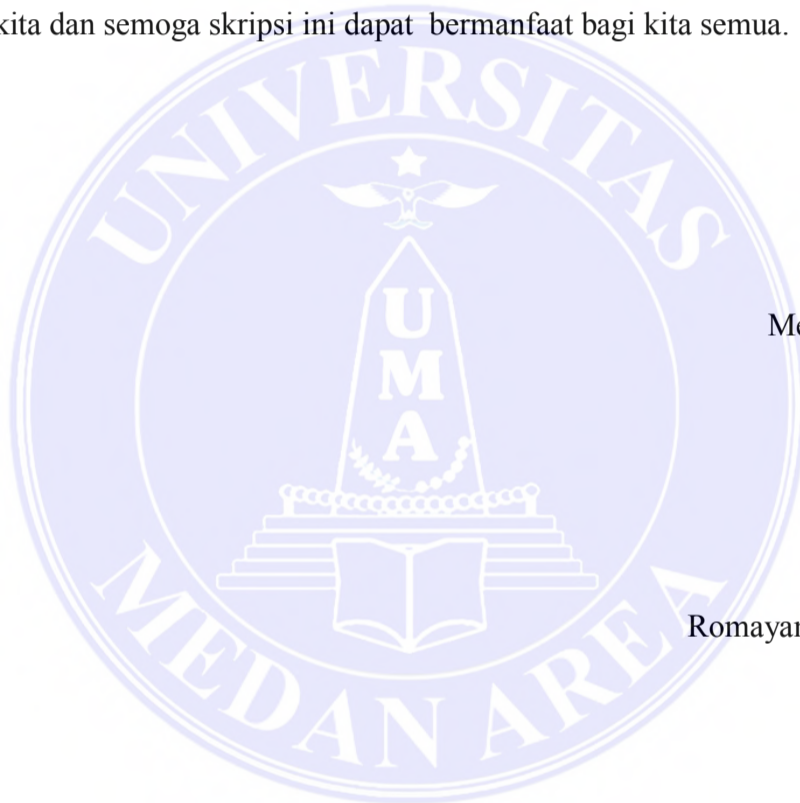
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Bapak Drs.H. Mulia Siregar, M.Psi selaku Pembimbing I dan Ibu Farida Hanum Siregar, M.Psi selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan, serta memberikan banyak saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran bagi peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih atas bimbingan dan motivasi dari Bapak dan Ibu. Semoga selalu diberikan kesabaran dalam membimbing mahasiswa seperti saya.
4. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
5. Babby Hasmayni, S.Psi. M.Si selaku sekretaris sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan para Staff pegawai Bang Mimi, Bang Putra, Bang Agus, Kak Lili, Kak Yanti dan yang lainnya yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.
7. Bapak/Ibu bagian perpustakaan Universitas Medan Area dan Fakultas Psikologi yang juga turut mendukung dalam pengerjaan skripsi ini, peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.
8. Direktur PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah menyetujui dilakukannya penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat.
9. Direktur PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat, Bapak Tunggal Lubis asisten pengolahan, serta semua Staff yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.

10. Karyawan yang bekerja di bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat yang telah memberikan waktunya dalam melaksanakan penelitian ini.
11. Kakak, Abang, dan Adik tersayang Mely Lumban Gaol, Martupa Lumban Gaol, Horas Lumban Gaol, Dewi Efrida Lumban Gaol, Anta Sumitra Lumban Gaol, dan Ribka Lumban Gaol yang telah menyayangi peneliti dengan sepenuh hati, memberikan nasihat dan selalu memberikan dukungan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikannya dengan baik.
12. Buat abang ipar Alfon Marpaung terima kasih peneliti ucapkan atas doa, dukungan dan masukan-masukan yang baik yang peneliti terima saat ini
13. Seluruh Keluarga besar Lumban Gaol, Banjar Nahor dan Pakpahan Terima kasih atas doa dan dukungannya.
14. Terkhusus buat Tulang Marali Banjar Nahor, Nantulang R Situmorang yang telah menyayangi ku dan telah membantu ku dalam perkuliahan.
15. Sahabat terbaik Fera Emelia Girsang, Flora Sitanggang, Evi Vera Bonita Sihalohe, Marni Sentiana Bangun, Santi Fitriani Malau, Sonia Intan Bago, terima kasih atas kebersamaan dan semangatnya selama ini. Semoga harapan kita semua tercapai. Amin....
16. Rekan seperjuangan kelas D stambuk 2012, terima kasih atas kebersamaannya. Semoga harapan kita semua tercapai . Amin....
17. Keluarga Besar IKATAN MAHASISWA BATAK TOBA (IMABATO), Abangda, Kakanda dan Adik-adik semua. Terima Kasih atas kasih sayangnya, dan persaudaraan yang telah kita bangun selama ini. Semoga Tuhan selalu menyatukan hati kita dimanapun kita nantinya Amin.
18. Keluarga Bapak Siregar yang telah baik hati mengizinkan peneliti tinggal dirumahnya selama penelitian.
19. Buat Monang Simarmata terima kasih atas bantuannya yang telah menemani saya selama penelitian.

20. Terima kasih untuk semua pembaca. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Tuhan. Namun jika ada kesalahan didalamnya, peneliti memohon kritik dan saran dari pembaca semua. Semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan karunianya kepada kita dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, Juni 2017

Peneliti

Romayanti Lumbangaol

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan	11
B. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian Produktivitas Kerja	12
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	15
3. Aspek-aspek Produktivitas kerja.....	18
4. Pengukuran Produktivitas	21
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27
3. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	31
D. Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja	35
E. Kerangka Konseptual	37
F. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabelitas.....	46
G. Metode Analisis Data.....	48
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	50
1. Orientasi Kacah	50
2. Persiapan Penelitian	52
a. Persiapan Administrasi	52
B. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	53
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian (Try Out).....	55

B. Pelaksanakan Penelitian	58
C. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	59
1. Uji Asumsi	60
a. Uji Normalitas Sebaran.....	60
b. Uji Linearitas Hubungan	61
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	62
a. Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	62
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	63
a. Mean Hipotetik	63
b. Mean Empirik.....	63
c. Kriteria.....	64
D. Pembahasan.....	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	71
-----------------------------	-----------



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 : Distribusi Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebelum Penelitian.....	54
Tabel 2 : Distribusi Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja Setelah Penelitian.....	57
Tabel 3 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	60
Tabel 4 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	62
Tabel 5 : Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	63
Tabel 6 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik Dan Empirik.....	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan di dunia usaha sangat ketat akibat dari adanya era globalisasi yang membuat jarak dan waktu tidak lagi menjadi kendala. Situasi ini mengharuskan setiap organisasi untuk memacu diri mengantisipasi perubahan. Setiap perubahan yang terjadi di lingkungan harus diikuti dengan perubahan yang dilakukan secara internal ditubuh perusahaan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi bisnisnya. Kemampuan organisasi dalam mengantisipasi persaingan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan semakin disadari peran sentralnya bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Rachmawaty, 2008).

Dessler (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia memiliki peran baru, diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelanggan yang unggul, membangun komitmen karyawan, semakin pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan.

Hal ini terjadi karena baik dan buruknya sumber daya manusia dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada gilirannya menentukan maju mundurnya perusahaan (Triton, 2010).

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen sumber

daya manusia dapat diketahui kebutuhan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan, merinci orang dengan kualifikasi tertentu, selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan dan konseling bagi karyawan di perusahaan (Rachmawaty, 2008).

Perusahaan-perusahaan melakukan penyeleksian untuk para calon karyawan dengan cermat dan melalui proses yang cukup panjang. Hal ini dilakukan agar pihak perusahaan mendapatkan karyawan yang bermutu dan berkualitas untuk dipekerjakan diperusahaan tersebut dan diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Jackson, 1999). Setelah menjadi karyawan, pihak perusahaan akan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan mutu para karyawannya agar proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya dan memaksimalkan produktivitas karyawan (Triton, 2010). Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini untuk mencapai perbaikan dari hasil kerjanya (Sutrisno, 2009). Sikap yang selalu memiliki pandangan kehidupan harus lebih baik dihari esok, akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut (Triton, 2010) produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efktivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Individu yang sikapnya lebih baik dan positif dalam menghadapi pekerjaannya adalah individu yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibanding individu yang sikapnya negatif dalam menghadapi pekerjaan. Seseorang yang menghadapi pekerjaan lebih bersemangat tanpa ada hal yang membebani, mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas-tugasnya lebih maksimal sesuai dengan yang

diinginkan perusahaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sedangkan seseorang yang lebih suka menunda-nunda pekerjaannya, tidak bersemangat dan bahkan tidak menyelesaikan tugas-tugasnya akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Menurut Sinungan (dalam Armita, 2010) produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja kearah yang lebih baik. Sedangkan menurut Hallet (dalam Armita, 2010) produktivitas kerja adalah sebagai suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung oleh laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam Sedarmayati, 2001) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: "Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini". Perwujudan mutu kehidupan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja serta peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, system dan teknologi yang lebih baik. Menurut Wibowo (2007) suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan memiliki karyawan yang produktif. Produktivitas tidak lepas dari sikap mental seseorang dalam memandang kehidupannya untuk maju dimasa yang akan datang. Sikap mental ini yang membuat individu berbeda dalam memacu motivasinya dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan pekerjaannya.

Karyawan PTPN IV Langkat yang bekerja dibidang pengolahan berjumlah 62 orang dan dibagi menjadi 2 shift. Shift pagi terdiri dari 31 orang dan shift malam juga terdiri dari 31 orang. Karyawan-karyawan tersebut mempunyai tugas pokok yaitu mensortir buah yang layak dan sebelum diproses, mengoperasikan dan mengontrol mesin, serta menimbang bahan yang sudah selesai diolah. Ada indikasi yang

mencerminkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dimana tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan. Berikut kutipan wawancara dari pihak asisten pengolahan:

“Produktivitas kerja karyawan dua tahun terakhir diperusahaan ini menurun yang diakibatkan masih ada karyawan yang kurang memiliki kemauan untuk bekerja seperti harus diawasi dulu baru bisa bekerja dengan serius, datang terlambat, dan tidak professional seperti masalah pribadi dibawa-bawa kedalam masalah pekerjaan sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerjanya (28 Juni 2016)”.

Berikut kutipan wawancara dari salah satu karyawan:

“Rendahnya produktivitas diperusahaan ini karena buah yang tidak stabil yang biasanya 1000 ton per hari namun dua tahun terakhir ini hanya bisa memproduksi 600-700 ton perhari dikarenakan buah perusahaan yang tidak mencukupi lagi (28 Juni 2016)”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, bahwa yang menyebabkan menurunnya produktivitas yaitu masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tugasnya dimana pada saat jam kerja karyawan masih tetap istirahat, berleha-leha pada saat bekerja, kondisi cuaca yang tidak mendukung, buah yang kurang lancar, hubungan antara atasan dan bawahan juga yang kurang harmonis, dan tempat kerja yang kurang nyaman dimana lantainya sangat licin, kurangnya pencahayaan, bising, bau dan asap yang mengganggu kenyamanan karyawan sehingga karyawan diwajibkan memakai alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu, sarung tangan, masker, dan ear plug. Namun masih ada karyawan yang tidak memakai APD tersebut yang membuat terjadinya kecelakaan kerja seperti karyawan jatuh akibat licinnya lantai dan mengalami luka, karyawan yang tertimpa alat berat, karyawan yang melepuh tangannya, dan ada dua orang karyawan yang mengalami penyakit. Satu penyakit asma yang satunya lagi batuk panjang. Karyawan yang mengidap penyakit asma, sebelumnya sudah ada tetapi asmanya bertambah parah setelah bekerja diperusahaan ini. Dan satu lagi mengidap penyakit batuk panjang setelah bekerja di perusahaan ini. Berikut kutipan wawancara dari karyawan alasan tidak memakai APD:

“Saya lebih nyaman bekerja tidak menggunakan APD. Pernah saya pake APD rasanya berat, saya kepanasan dan memperlambat kerja saya (28 juni 2016)”.

Menurut Sukarno (1993), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2003) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Serdamayanti (1999) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami cedera. Hal ini bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang teruju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya harus mengimbangi biaya pencegahan dengan memanfaatkan yang diperoleh dari upaya tersebut. Manfaat yang diperoleh dari perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja oleh suatu perusahaan antara lain adalah: (1) biaya dapat diselamatkan dan (2) kemungkinan untuk mengadakan peningkatan produktivitas sehubungan dengan tindakan pencegahan kecelakaan. Perubahannya hendaknya yang mungkin timbul seandainya tidak ada rencana pencegahan. Kecelakaan kerja tidak dapat dihindarkan secara menyeluruh tetapi tiap perencanaan, keputusan harus memperhitungkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan. Efisiensi kemampuan pegawai, keadaan peralatan hendaknya selaras dan seimbang agar proses produksi aman dan selamat dapat dicapai (Sedarmayanti, 1999).

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan sebuah organisasi perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah para manager atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerja sama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat”**.

B. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja adalah suatu upaya untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah salah satunya keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi produktivitas kerjanya rendah dikarenakan masih ada sebagian karyawan yang tidak menggunakan alat pengaman diri sehingga karyawan harus lebih berhati-hati pada saat bekerja dan itu dapat memperlambat kerjanya.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari bias serta menambah fokus kajian penelitian ini maka batasan masalah dibatasi kepada variabel produktivitas sebagai variabel terikat dan faktor utama yang merupakan variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan diatas, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah “Apakah ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan Universitas Medan Area. Sementara bagi lembaga tempat penelitian ini dilaksanakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemilik usaha dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Kehadiran karyawan begitu pesat hingga saat ini, bila kesejahteraan karyawan kurang diprioritaskan akan mengakibatkan berkurangnya aktivitas karyawan yang akan menimbulkan fenomena dan dampak negatif terhadap kelancaran dan kelangsungan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

Menurut Subri (2003) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Individu yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2009).

Anoraga (2005) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Aigner (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas merupakan sikap

mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik (sinungan dalam Armita, 2010). Sedangkan menurut Hallet (dalam Armita, 2010) produktivitas kerja adalah suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam sedarmayati, 2001) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : “Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Schemeran, 2003). Lebih lanjut Harsiwi (dalam Amalia,2004) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kinerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan.

Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap mental pada individu yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan yang akan datang harus lebih baik dari hari sekarang dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dan mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan didalam dirinya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri eksternal individu yang melakukan serangkaian kegiatan produksi.

Menurut Sukarna (1993), ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1) Keselamatan dan kesehatan kerja

Segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan dan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

2) Upah kerja

Sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam dunia industri.

3) Disiplin kerja

Kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang dalam usaha mendewasakan diri melalui pengajaran dan pelatihan, proses, cara perbuatan mendidik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Anoraga (2001) ada 3 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik

Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada orang yang mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

b. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan berarti pemberian perlindungan tubuh, ataupun memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka tidak adalagi perasaan was-was dan ragu-ragu dalam bekerja.

c. Lingkungan dan suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Menurut Ravianto (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yaitu menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
5. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : keselamatan dan kesehatan kerja, upah kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja, pekerjaan yang menarik, keamanan dan perlindungan dalam pekerja, lingkungan dan suasana kerja yang baik, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, motivasi.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Lestari T, T Erlin (2005), Aspek-aspek Produktivitas Pekerja diukur dari:

1. Kemauan kerja

Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.

2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Jaminan sosial

Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

6. Hubungan kerja

Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Yani (2002), aspek-aspek produktivitas kerja adalah:

- a. Pegawai/tenaga kerja

Pegawai atau tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja. Kualitas pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi

Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu sedangkan motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu seperti apa yang diinginkan. Namun dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih ditekankan pada motivasi internal dimana masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Sikap

Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negative. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggungjawab terhadap apa ditugaskan kepadanya. Sementara itu sikap negative ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan dan apabila memungkinkan menghindari tanggung jawab.

b. Tempat kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja ada dua yaitu: lingkungan kerja dan manajemen.

1. Lingkungan kerja

Organisasi kerja/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu: lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, toilet, sarana olah raga serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik yaitu rasa perkawanan antara pegawai, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pimpinan dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

2. Manajemen

Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajemen pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu: Kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungan kerja, pegawai/tenaga kerja, dan tempat kerja.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di

ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2003) secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran produktivitas ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Abidin (2008), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Yani (dalam Mangkunegara, 2012) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja, serta metode kerja.

Serdamayanti (1999) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami cedera. Hal ini bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang teruju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Mangkunegara (dalam Rahman, 2013) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Boby Shiantosi (dalam Ridley, 2000) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kesadaran karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas yang telah disediakan untuk melindungi diri dari ancaman dan bahaya dilingkungan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman.

a. Keselamatan Kerja

Winarsunu (2008) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang secara khusus berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman yang dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dan terbentuknya perilaku tidak aman dalam bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Suma'mur (2001) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Keselamatan kerja menurut Anaroga (dalam Situmeang, 1998) adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung, yakni merusak mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan tidak efektifnya proses.

Moenier (1987) menyatakan keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut baik orang itu karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja dan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal dapat menjamin keselamatan orang-orang yang berada didaerah tempat kerja baik karyawan ataupun bukan karyawan.

b. Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011) "kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental". Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001).

Menurut Ridley (2004), kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga merupakan faktor penting menjaga keberlangsungan sebuah organisasi.

Kesehatan kerja ialah ilmu yang mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan. Hubungan itu dapat terjadi dua arah. Arah pertama adalah bagaimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan, sedangkan arah kedua adalah bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan. Dalam hal tersebut pertama dipelajari masalah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedua dipelajari bagaimana pekerjaan yang sakit agar tetap dapat menjalankan pekerjaannya secara produktif (Tan Malaka, 1996).

Kesehatan kerja meliputi segala upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan penyakit lainnya pada tenaga kerja. Tujuannya ialah agar tenaga kerja ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan kondisi mentalnya sehingga setiap tenaga kerja berada dalam keadaan sehat dan sejahtera pada saat ia mulai bekerja sampai selesai masa baktinya (Syukuri Sahab, 2001).

Selanjutnya Tulus (1992), mengatakan adanya program kesehatan yang baik dan menguntungkan para karyawan secara material, Karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan mereka mampu bekerja lebih lama dan berarti lebih produktif, dalam kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan adalah bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih nyaman.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gigi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Yani (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

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

3. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Anaroga (2005), aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, dan penerangan.

2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan.

Menurut Ranupandojodan Husnan (dalam Hisan, 1998) bahwa aspek yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah aspek teknis dan aspek manusia.

a. Aspek Teknis

Sikap usaha keselamatan kerja memerlukan perhatian yang seksama dari teknisnya. Berbagai peraturan pemerintah tentang aspek teknis ini mensyaratkan antara lain tempat kerja harus bersih, penerangan cukup, dan ventilasi yang cukup pula. *Human Engineering* perlu diperhatikan karena menunjuk pada proses perencanaan perlengkapan material dan tempat kerja sedemikian rupa sehingga bisa dijalankan dengan efektif oleh karyawan.

b. Aspek Manusia

Sebab-sebab manusia biasanya ialah *defictencies* individu, seperti sikap yang ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pecandu alkohol (obat-bius) dan lain sebagainya.

Menurut Silalahi (1995) ada beberapa aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Penerangan yang sesuai meliputi:

- a. Warna Cat, warna cat tembok dan langit-langit harus tidak membosankan atau menjengkelkan. Warna harus menyeragamkan penerangan sekitar, namun harus ada warna-warna kontras untuk mencegah kebosanan.

- b. Lampu dan alat Penerang dalam ruangan harus standar, penerangan harus memperhatikan kondisi ruangan agar jangan menimbulkan kesilauan atau pantulan dan permukaan yang berkilat dan peningkatan suhu ruangan.
2. Pengendalian Kebisingan dan Getaran, kebisingan diatas batas normal perlu disisihkan dari tempat-tempat kerja guna mencegah kemerosotan syaraf buruh, mengurangi kelelahan mental, dan meningkatkan moral kerja.
3. Pengendalian Suhu, suhu yang ekstrem seperti dingin dibawah 50 derajat farhenheit atau panas diatas 80 derajat farhenheit sangat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan para buruh.
4. Sarana, sarana industri adalah air dan kendaraan. Sistem air indutri harus mencakup sumber air bersih untuk minum, sumber air bisa untuk alat-alat pendingin, toilet dan kebersihan serta kendaraan juga digunakan untuk antar jemput karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah menyangkut aspek teknis, manusia, penerangan yang sesuai, pengendalian kebisingan dan getaran, pengendalian suhu, sarana.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Para ahli berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi K3, orientasinya adalah factor penyebab timbulnya kecelakaan dan penyakit dalam perusahaan.

a. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Penyebab kecelakaan kerja sering sangat kompleks dan umumnya berkaitan satu dengan lainnya. Dessler (dalam Ginting, 1998) menyatakan terdapat 3 faktor penyebab timbulnya kecelakaan dalam perusahaan menurut ahli keselamatan kerja adalah:

1. Kemungkinan terjadinya (seperti berjalan disamping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela itu) merupakan hal yang diluar kontrol manusia.
2. Kondisi yang tidak aman

- Peralatan yang tidak diamankan dengan baik
 - Peralatan yang rusak atau disekitar mesin
 - Pengaturan atau prosedur yang berbahaya dalam atas atau disekitar mesin-
mesin atau peralatan
 - Gudang yang tidak aman, terlalu sesak
 - Penerangan yang tidak baik, menyilau, gelap
 - Ventilasi yang tidak baik, sumber udara kotor
3. Tindakan yang tidak aman (seperti tidak menggunakan kaca pelindung) sering, berasal dari karyawan sendiri.

Kemudian Shite (dalam Ginting, 1998) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab timbulnyakecelakaan kerja adalah :

- Kecelakaan timbul karena adanya sebab musebabnya yaitu kerja (perbuatan) dan keadaan/kondisi yang tidak aman dari:
 - a. Mesin, peralatan, perawat, bahan dan lain-lain
 - b. Lingkungan
 - c. Proses
 - d. Sifat kerja
 - e. Cara kerja
- Kerja (perhatian) dan keadaan yang tidak aman itu ditimbulkan oleh kesalahan manusia yang bersangkutan atau dalam hal tenaga kerja seperti:
 - a. Kurang pengetahuan dan keterampilan
 - b. Cacat tubuh yang tidak kentara
 - c. Kelelahan dan kelesuhan
 - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna
- Kesalahan tenaga kerja atau manusia disebabkan berbagai faktor antara lain lingkungannya, kondisi sosial ekonominya, tingkat pengetahuan dan keterampilannya serta adat kebiasaannya.

Menurut Heinric (dalam Anaroga, 1992) ada dua faktor penyebab kecelakaan yaitu:

- a. Asal-usul seseorang dan lingkungan sosialnya, sehingga mengakibatkan seseorang cenderung bekerja ceroboh karena tidak berhati-hati dan menjurus kearah kemungkinan terjadinya dalam bekerja.
- b. Faktor luar seperti lingkungan dan peralatan mekanik

Selanjutnya Brid dan Peterseo (dalam Anoraga, 1992) menyebutkan sebab utama kecelakaan, adalah ketimpangan sistem manajemen. Oleh karenanya perbaikan harus ditujukan kearah perubahan sistem manajemen yang diwujudkan dalam bentuk keterpaduan semua kegiatan produksi dan penerapan keselamatan kerja.

b. Faktor-faktor Kesehatan Kerja

Masalah kesehatan yang bahkan lebih berat lagi dapat berkembang dari pada keadaan yang mempunyai pengaruh lambat tetapi merusak terhadap kesejahteraan karyawan.

Dessler (dalam Ginting, 1998) menyatakan bahwa para manejer dewasa ini menghadapi masalah yang kompleks dan yang dirisaukan adalah masalah alkoholisme, kecanduan obat, sakit emosional yang dihadapi para karyawan keseluruhan tampak semakin tinggi.

Begitu juga dengan Silalahi (1995) ia menyatakan bahwa terdapat dua penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu:

1. Penyakit Umum

Penyakit umum adalah penyakit yang mungkin diderita oleh setiap orang, baik yang bekerja, masih sekolah atau pengangguran.

2. Penyakit Akibat Kerja

Adapun faktor-faktor penyebab penyakit tersebut adalah

- a. Golongan Fisik misalnya bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian atau pekak.

- b. Golongan Kimia misalnya debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan.
- c. Golongan Biologis misalnya penyakit Anthrax (semacam infeksi) dari hewan atau Bruella pada karyawan penyakit kulit.
- d. Golongan Fisiologis misalnya sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan phisik.
- e. Golongan Psikologis misalnya hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi K3 orientasinya adalah faktor penyebab timbulnya kecelakaan, dan penyakit dalam perusahaan adalah faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja dan faktor-faktor kesehatan kerja. Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja adalah kemungkinan terjadinya kecelakaan, kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman. Sedangkan faktor-faktor kesehatan kerja terdapat dua penyakit yyang diderita tenaga kerja adalah penyakit umum dan penyakit akibat kerja.

D. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Ravianto (Sutrisno, 2009), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Peningkatan-peningkatan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang dinamakan produktivitas.

Menurut Sukarno (1993), salah satu faktor meningkatnya produktivitas adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut Abidin (2008), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Boby Shiantosi (dalam Ridley, 2000) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi

dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

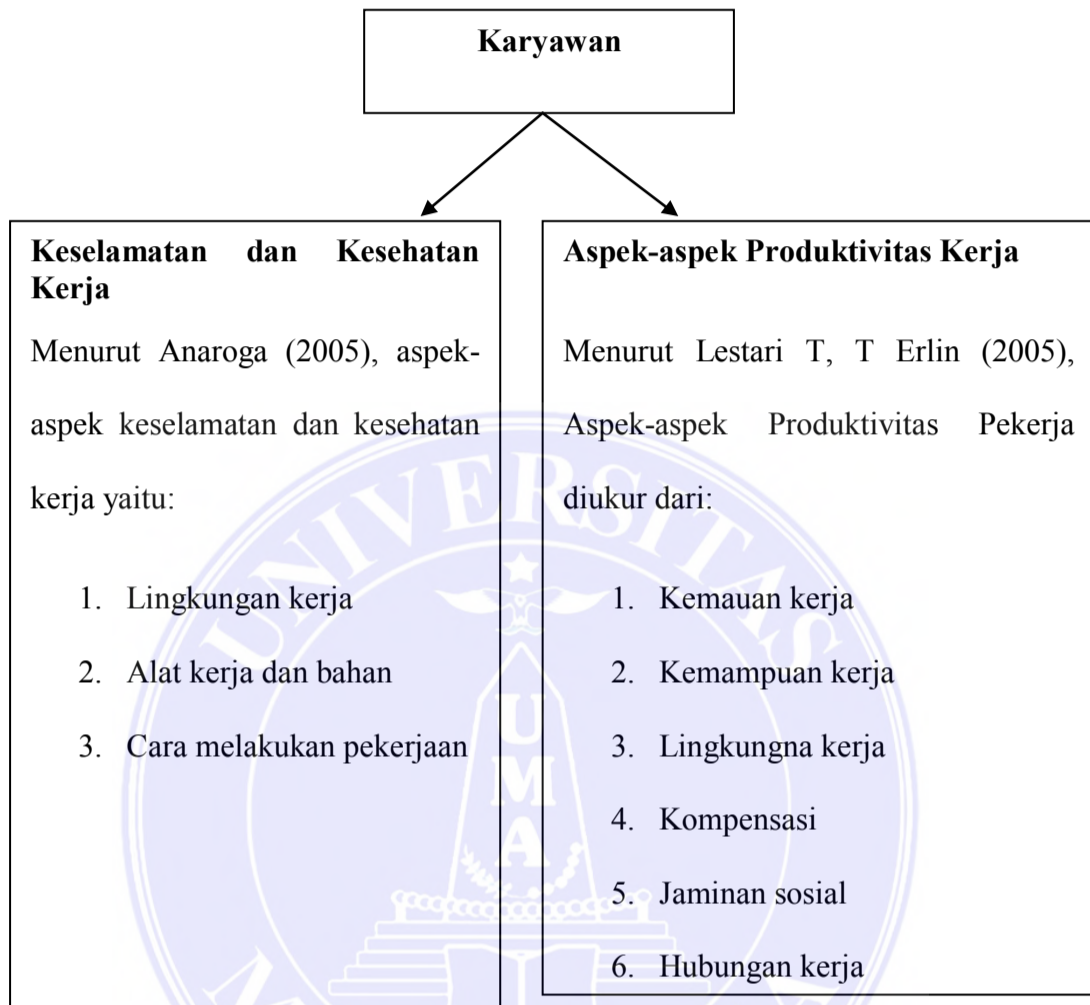
Karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan pekerjaannya dalam bentuk usaha-usaha penyelesaian pekerjaan dan bekerja lebih ekstra dari tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Untuk mendapatkan produktivitas yang baik karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Usaha-usaha penyelesaian pekerjaan tersebut dapat dilihat dari laporan pekerjaan yang karyawan kerjakan dan hasil akhir pekerjaan tersebut dapat dilihat dari keseluruhan hasil kerja karyawan yang diberikan. Dari keseluruhan hasil tersebut perusahaan dapat menilai seseorang produktivitasnya tinggi atau rendah. Sebaliknya seorang karyawan yang berpikir negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka motivasinya dalam melaksanakan tugas-tugas akan lebih rendah, karena tidak merasakan kenyamanan bekerja sehingga membuat produktivitas kerjanya rendah.

Menurut Flippo (1994) bahwa karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan cenderung mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Hasibuan (1990) bahwa karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan cenderung mempunyai harapan untuk tidak terjadi kecelakaan sehingga meningkatkan semangat kerjanya dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka akan menimbulkan motivasi, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas dalam bekerjanya tinggi. Sebaliknya, jika berpikir negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan kurang terdorong untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal,

kurang disiplin, dan tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya akan rendah.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: ada hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Dengan asumsi semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja, atau sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif koresional. Pendekatan kuantitatif koresional adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif koresional adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis, teori-teori atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena.

Ciri-ciri penelitian kuantitatif koresional adalah:

- 1) Adanya jarak antara peneliti dan yang diteliti atau antara yang mengamati, sehingga pengaruh peneliti pada objek yang diteliti dapat dihindarkan.
- 2) Penelitian ini dimulai dengan kerangka teoritis (teori konsep dan harus dioperasionalkan), atau adanya upaya untuk menentukan variabel beserta alat ukurnya merumuskan hipotesis dan secara logis mendedukasi apa atau bagaimana hasil penelitian.
- 3) Objek, gejala, peristiwa, atau perilaku harus dapat diamat-ditangkap oleh panca indera, terencana, terkontrol, dan diukur (dikuantifikasikan) dan diramalkan.
- 4) Analisis data secara deduktif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel tergantung : Produktivitas Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya.

Adapun defenisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan waktu yang telah ditentukan dan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam mengungkap produktivitas oleh PT Perkebunan Nusantara IV yaitu disiplin/kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian tugas, ketepatan hasil penyelesaian tugas, kerjasama tim dan inisiatif.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah persepsi karyawan terhadap ada tidaknya ancaman yang membahayakan serta ketersediaan sarana untuk mencegah terjadinya berbagai kecelakaan yang bersumber dari lingkungan, Aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, cara melakukan pekerjaan, aspek teknis, dan aspek manusia. Data mengenai K3 diukur dengan menggunakan angket.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000), populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Sementara Arikunto (2006) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat yang berjumlah 62 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yang artinya keseluruhan populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2009). Hal yang mendasari peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui data dokumentasi dan metode skala. Menurut Azwar (20012) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini, akan digunakan data dokumentasi dan skala keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat bagian pengolahan diungkap dengan metode dokumentasi, adapun data dokumentasi Produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Disiplin atau Kehadiran

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Mampu menyelesaikan tugas dalam standar sesuai dengan waktu nominal yang telah ditentukan.

c. Ketepatan hasil penyelesaian tugas

Memperlihatkan perhatian yang kuat terhadap kejelasan perintah atasan, baik yang terkait dengan peran maupun hasil yang diharapkan, dan menunjukkan hasil yang sesuai dengan harapan atasan.

d. Kerjasama tim

Mampu menciptakan suasana bersahabat dan menunjukkan sikap hormat terhadap kontribusi orang lain.

e. Inisiatif

Bersedia melakukan pekerjaan tambahan (diluar pekerjaan pokok) demi mendukung kemajuan kerja kelompok dalam satu tim (unit kerja).

Dalam pengambilan data produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV diatas menggunakan system dokumentasi. Data dokumentasi itu sendiri menggunakan system penilaian dalam bentuka angka dan cara penilaian sebagai berikut: 4,5 – 5,0 kriteria penilaian sangat baik, 4,1 – 4,4 kriteria penilaian baik, 3,0 – 4,0 kriteria penilaian siding, 3,0 kriteria penilaian kurang. Penilaian dilakukan setiap satu periode atau satu tahun.

f. Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penelitian ini menggunakan metode skala. Hadi (1996) mendefinisikan skala sebagai metode penelitian yang menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau daftar isian yang harus diisi oleh sejumlah subjek dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diselidiki. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode ini adalah: (1) bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) bahwa interprestasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2004).

Metode skala menurut Walgito (1989) mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari metode skala adalah: (1) metode skala adalah metode praktis, (2) tenaga yang diperlukan sedikit dan tidak memerlukan keahlian tertentu, (3) subjek dapat menjawab dengan leluasa tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

Adapun kelemahan skala antara lain adalah: (1) peneliti mungkin tidak dapat langsung berhadapan dengan subjek penelitian, sehingga bila hal-hal yang kurang jelas maka keterangan lebih lanjut sulit diperoleh, (2) biasanya skala yang dikeluarkan tidak semuanya kembali, (3) kesalahan dalam pelaksanaan penelitian, kurang jelasnya pertanyaan-pertanyaan akan menyebabkan kurang validnya bahan yang diperoleh.

Beberapa antisipasi yang dilakukan untuk mengatasi kelemahan skala adalah: (1) dilakukan penyusunan skala yang sebaik-baiknya, yaitu dengan menggunakan bahasa yang sederhana, jelas dan singkat untuk menghindari kesalahan interpretasi, (2) subjek diberikan alternative jawaban, (3) subjek diberikan penjelasan tentang pengisian skala dengan benar (Walgito 1989).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Skala keselamatan dan kesehatan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: aspek lingkungan kerja terdiri dari kondisi kerja, suhu dan penerangan. Aspek alat kerja dan bahan terdiri dari ketersediaan fasilitas, tingkat bahaya suatu bahan, kualitas alat kerja, pemeriksaan alat kerja. Dan aspek cara melakukan pekerjaan terdiri dari pelatihan, dan pengawasan.

Skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yaitu: “Sangat Setuju (SS)”

diberi nilai 4, jawaban “Setuju (S)” diberi nilai 3, jawaban “Tidak Setuju (TS)” diberi nilai 2, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)” diberi nilai 4, jawaban “Setuju (S)” diberi nilai 3, jawaban “Tidak Setuju (TS)” diberi nilai 2, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” diberi nilai 1.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2006), ditambahkan oleh Azwar (2012) bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitas dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Hadi, 1996). Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.
- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir.
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir.
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x.
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.
- N = Jumlah subyek

Nilai validitas seperti butir (koefisien r product moment) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Teknik untuk

membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

r_{bt} = Koefisien r setelah dikoreksi

r_{xy} = Koefisien r sebelum dikoreksi (*product moment*)

SD_x = Standar Deviasi skor butir

SD_y = Standar Deviasi skor butir

$(SD_x)^2$ = Standar Deviasi kuadrat skor x

$(SD_y)^2$ = Standar Deviasi kuadrat skor y

1. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt (Hadi dan Pamardiningsih, 2000) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan:

r_{tt} : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan kostanta

M_{ke} : Mean Kuadrat antar butir

M_{ks} : Mean Kuadrat antar subyek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Anava Hoyt ini adalah:

- a) Jenis data continue
- b) Tingkat kesukaran seimbang
- c) Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

2. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara suatu variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan satu variabel tergantung (produktivitas kerja). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 1997):

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.
- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir.
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir.
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x.
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.
- N = Jumlah subyek

DAFTAR PUSTAKA

- Armita, 2010. *Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Produktivitas pada Karyawan Produksi PT BAKRIE SUMUT PLANTATION tbk KISARAN*. Medan. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit : Bumi Aksara
- Anoraga, P & Suyati, S. 2001. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawang, 1997. *Persepsi Terhadap Pelaksanaan K3 kaitannya dengan Kinerja Karyawan*. Tesis Yogyakarta: Pasca Sarjana UGM.
- Flippo, B.E. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, S.P 1998. *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E)*. Surakarta: Harapan Press
- Hadi. S. 2000. *Meteode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi. S. 2004. *Statistik Jilid 1*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan. M.S.P.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: C.V. Haji Masagung.
- Hasibuan. M.S.P.2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jackson, Susan. Dkk. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moener (1987) *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : Rineka Cipta
- Muljono, L.E. 1997. *Peraturan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Arvarindo
- Rachmawaty, IkeKusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi
- Rahman, G. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ridley, John. 2004 *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Edisi Ketiga*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Schemeran, 2003. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Serdamayanti, 1999. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Serdamayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, B. dan Silalahi R. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Subri, M. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Suma'mur. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Sujarweni, V.W.2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Tan Malaka, 1996. *Proceeding Simposium Pemantauan Biologik dalam Profesi Kesehatan Tenaga Kerja*, Jakarta: EGC.
- Triton, 2010. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: ORYZA.
- Tulus, A. 1992. *Manajemen sumberdaya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Walgito, B. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Yani, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yani, M. 2012. *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press

LAMPIRAN



LAMPIRAN A

SKALA KESELAMATAN DAN

KESEHATAN KERJA



Skala Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Biodata / Identitas

Isilah data anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan di publikasikan. Terimakasih

Nama / Inisial :

Usia :

Petunjuk Pengisian Angket:

Berikut ini saya sajikan satu skala psikologi. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda silang () pada jawaban yang anda pilih. Pilihan jawabannya adalah:

SS : jika pernyataan **Sangat Setuju** dengan yang anda lakukan atau rasakan.

S : jika pernyataan **Setuju** dengan yang anda lakukan atau rasakan.

TS : jika pernyataan **Tidak Setuju** dengan yang anda lakukan atau rasakan.

STS : jika pernyataan **Sangat Tidak Setuju** dengan yang anda lakukan atau rasakan.

Contoh Pengisian

Jika jawaban anda sangat setuju (ss) anda dapat memberikan tanda silang (X) seperti contoh dibawah ini:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri	X			

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman bekerja.				
2.	Saya merasa tenang bekerja, sebab perusahaan sudah menyediakan alat peredam suara.				
3.	Ruangan tempat kerja saya telah dilengkapi dengan system pengendalian suhu yang sesuai.				
4.	Saya tetap mengerjakan tugas saya walaupun cuacanya panas.				
5.	Menurut saya pencahayaan ditempat kerja saya cukup.				
6.	Menurut saya, bantuan cahaya lampu membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan.				
7.	Perusahaan menyediakan sepatu kerja.				
8.	Perusahaan menyediakan helm kerja.				
9.	Perusahaan menyediakan sarung tangan.				
10.	Saya merasa aman saat bekerja karena bahan-bahannya tidak mengandung bahan kimia.				
11.	untuk mencegah bahaya dari asap pengolahan saya menggunakan masker pada saat bekerja.				
12.	Menurut saya alat kerja yang digunakan tidak mengganggu pekerjaan.				
13.	Pihak perusahaan segera memperbaiki jika alat kerjanya rusak.				
14.	Sebelum bekerja, atasan menyuruh kami memeriksa alat-alat kerja.				
15.	Ketika saya melihat mesinnya rusak saya langsung melaporkan kepada pihak perusahaan.				
16.	Menurut saya, pihak perusahaan telah memberikan pelatihan pada karyawan agar terhindar dari bahaya.				
17.	Saya senang dengan adanya pelatihan, karena pihak perusahaan peduli terhadap keselamatan karyawannya.				

18.	Dengan adanya pengawasan alat kerja, membuat saya merasa aman dalam bekerja.				
19.	Pihak perusahaan mengontrol prosedur pelaksanaan kerja agar terhindar dari bahaya.				
20.	Bau asap pabrik membuat saya tidak nyaman bekerja.				
21.	Saya tidak nyaman bekerja, karena perusahaan tidak memperhatikan kebersihan air.				
22.	Menurut saya, pihak perusahaan seharusnya menyediakan kipas angin ditempat kerja saya.				
23.	Saya kurang nyaman bekerja, karena udaranya sangat panas.				
24.	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan ruangan yang gelap.				
25.	Saya merasa terganggu saat bekerja dengan kondisi yang sangat silau.				
26.	Saat bekerja, tidak semua alat pelindung saya gunakan.				
27.	Saya malas bekerja ketika salah satu alat pelindung diri tidak tersedia.				
28.	Pihak perusahaan tidak memperhatikan alat yang dibutuhkan karyawannya.				
29.	Saya merasa sesak karena uap dari perebusan kelapa sawit yang sangat menyengat.				
30.	Saya merasa khawatir dengan kesehatan saya ketika sisa proses olahan tidak dimanfaatkan dengan baik.				
31.	Ketika bekerja, saya tidak memperhatikan bagus tidak alat kerja yang saya gunakan.				
32.	Saya merasa khawatir saat bekerja karena alat-alatnya tidak layak dipakai lagi.				
33.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memonitor secara continue tentang alat-alat yang digunakan karyawan.				
34.	Saya lalai dalam memeriksa alat-alat yang akan				

	digunakan.				
35.	Kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan, menyebabkan kondisi yang rawan.				
36.	Pelatihan yang diberikan perusahaan tidak saya terapkan saat bekerja.				
37.	Karena tidak adanya pengawasan pada saat bekerja, saya harus lebih hati-hati agar tidak terjadi kecelakaan.				
38.	Saya takut sesuatu terjadi pada saya, karena tidak diawasi saat bekerja.				



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV**

No. Urut	Nama/ Inisial	Mulai Bekerja	Disiplin Kehadiran	Tepat Waktu Penyelesaian Tugas	Tepat Hasil Penyelesaian Tugas	Kerja Sama Tim	Inisiatif
1	SY	01/03/2010	5	5	4	5	5
2	MI	21/04/2008	5	5	5	4	5
3	E S	21/09/2007	4	5	5	4	4
4	DA	07/08/2007	4	4	5	4	4
5	E S	07/08/2007	4	5	5	4	5
6	JA	10/01/2008	4	4	5	5	4
7	N T	13/08/2007	5	4	4	5	4
8	H P	04/10/2007	2	3	3	2	3
9	P R	03/08/2008	4	5	5	5	4
10	SU	06/10/2009	5	5	5	4	4
11	KA	24/11/2008	5	4	5	5	4
12	SUT	21/09/2009	5	4	5	5	4
13	P S	21/08/2008	5	4	4	4	5
14	D E	21/09/2007	4	4	4	5	4
15	J M	28/09/2007	4	4	4	4	4
16	ER	17/01/2007	5	5	5	4	4
17	SYA	25/10/2007	5	5	5	5	4
18	A B	03/09/2007	5	5	5	5	4
19	H B	27/08/2007	4	5	5	4	4
20	SUTR	22/09/2007	4	4	5	5	4
21	RO	21/07/2008	5	4	5	4	4
22	P B	28/04/2009	5	4	5	5	5
23	D S	29/03/2009	4	5	5	4	5
24	R S	29/08/2007	4	4	4	5	4
25	SD	21/01/2008	4	5	5	5	4
26	T B	08/06/2008	5	5	4	5	5
27	MA	24/10/2009	4	3	4	4	3
28	B K	21/08/2007	4	5	4	3	4
29	SM	24/07/2007	4	5	5	4	4
30	B F	01/04/2008	4	4	4	4	4
31	A S	06/09/2009	4	4	4	5	5
32	N S	01/10/2007	4	4	4	5	5
33	SP	01/02/2008	5	4	5	5	5
34	P P	05/06/2008	5	5	5	5	5
35	A G	01/10/2009	4	4	4	5	4
36	P S	21/01/2009	4	4	4	3	3
37	MI-II	01/02/2010	5	5	4	3	4
38	SUH	16/03/2010	4	3	4	3	3
39	A H	22/06/2008	4	4	4	3	4
40	ER	21/09/2009	4	3	3	3	4
41	S B	06/05/2009	3	3	3	3	4
42	H T	07/07/2010	4	3	3	4	5
43	WA	06/07/2010	3	4	3	4	4
44	M M	03/10/2008	3	3	3	3	4
45	J S	22/08/2008	3	4	4	3	5
46	SUW	01/08/2011	4	3	3	5	3
47	E M	21/10/2008	4	4	4	3	4
48	L S	30/01/2008	5	4	5	4	4
49	SUD	01/03/2008	5	5	5	5	4

50	J A S	16/06/2008	4	5	4	4	3
51	SUS	21/01/2010	4	3	3	4	3
52	J U S	01/07/2010	4	3	3	3	3
53	KAR	01/10/2011	4	4	4	3	4
54	SUMO	06/12/2009	4	4	3	4	4
55	SUY	21/09/2009	5	5	4	5	4
56	DAR	26/01/2007	4	4	3	3	3
57	AG S	21/11/2007	4	3	4	3	4
58	SURA	21/10/2008	4	5	4	3	4
59	J T	01/06/2008	4	4	3	3	4
60	R D	01/10/2009	3	3	3	4	3
61	HEN	01/10/2009	5	5	5	5	5
62	I S	08/03/2010	5	5	5	5	5



No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja																																				Total								
	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18	soal 19	soal 20	soal 21	soal 22	soal 23	soal 24	soal 25	soal 26	soal 27	soal 28	soal 29	soal 30	soal 31	soal 32	soal 33	soal 34	soal 35	soal 36		soal 37	soal 38						
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105				
2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105		
3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125		
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104		
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	101		
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	96		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143		
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	103			
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	113	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127		
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	118		
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101		
15	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	99		
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	120		
17	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	124	
18	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
19	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	118		
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112		
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
23	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	131
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
25	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	132
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	119
27	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
29	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	112	
31	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
34	1	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	132
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
36	1	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
37	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
38	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
39	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
40	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
41	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	192	
42	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
43	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	109	
44	2	2	4	4	3																																								

LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Scale: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,926	38

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	111,0968	182,023	,068	,930
K2	110,4032	178,245	,355	,926
K3	110,4677	175,073	,554	,924
K4	110,5323	179,958	,228	,927
K5	110,4839	178,024	,313	,926
K6	110,5161	177,500	,399	,925
K7	110,5806	174,215	,542	,924
K8	110,7258	175,809	,473	,925
K9	110,5645	177,430	,354	,926
K10	110,5000	175,041	,545	,924
K11	110,7742	176,604	,362	,926
K12	110,4516	174,875	,460	,925
K13	110,3871	177,651	,490	,925
K14	110,7742	176,506	,445	,925
K15	110,5806	176,346	,535	,924
K16	110,3710	174,893	,583	,924
K17	110,2742	175,710	,510	,924
K18	110,9839	177,688	,306	,926

K19	110,5161	172,680	,645	,923
K20	110,5323	174,679	,615	,923
K21	110,6129	171,258	,639	,923
K22	111,3871	178,864	,222	,928
K23	110,9032	176,253	,348	,926
K24	110,7419	178,326	,368	,926
K25	110,7258	175,120	,475	,925
K26	110,6129	174,405	,549	,924
K27	110,8387	175,219	,455	,925
K28	110,8548	173,864	,583	,923
K29	110,7097	174,537	,537	,924
K30	111,0161	172,213	,580	,923
K31	110,8387	174,203	,548	,924
K32	110,9677	173,015	,588	,923
K33	110,6613	172,195	,638	,923
K34	110,8548	169,765	,743	,922
K35	110,9355	170,291	,681	,922
K36	110,8387	170,597	,643	,923
K37	110,7742	169,227	,724	,922
K38	110,8710	176,639	,414	,925

Item yang gugur no : 1, 4, 22

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113,6935	184,413	13,57987	38

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS



UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
K3	62	105,63	13,129	84	134
Produktivitas	62	20,77	2,790	13	25

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K3	Produktivitas
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,63	20,77
	Std. Deviation	13,129	2,790
Most Extreme Differences	Absolute	,076	,170
	Positive	,075	,082
	Negative	-,076	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		,595	1,337
Asymp. Sig. (2-tailed)		,871	,056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIARITAS

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Produktivitas
Equation	1	Linear
Independent Variable		K3
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	62
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

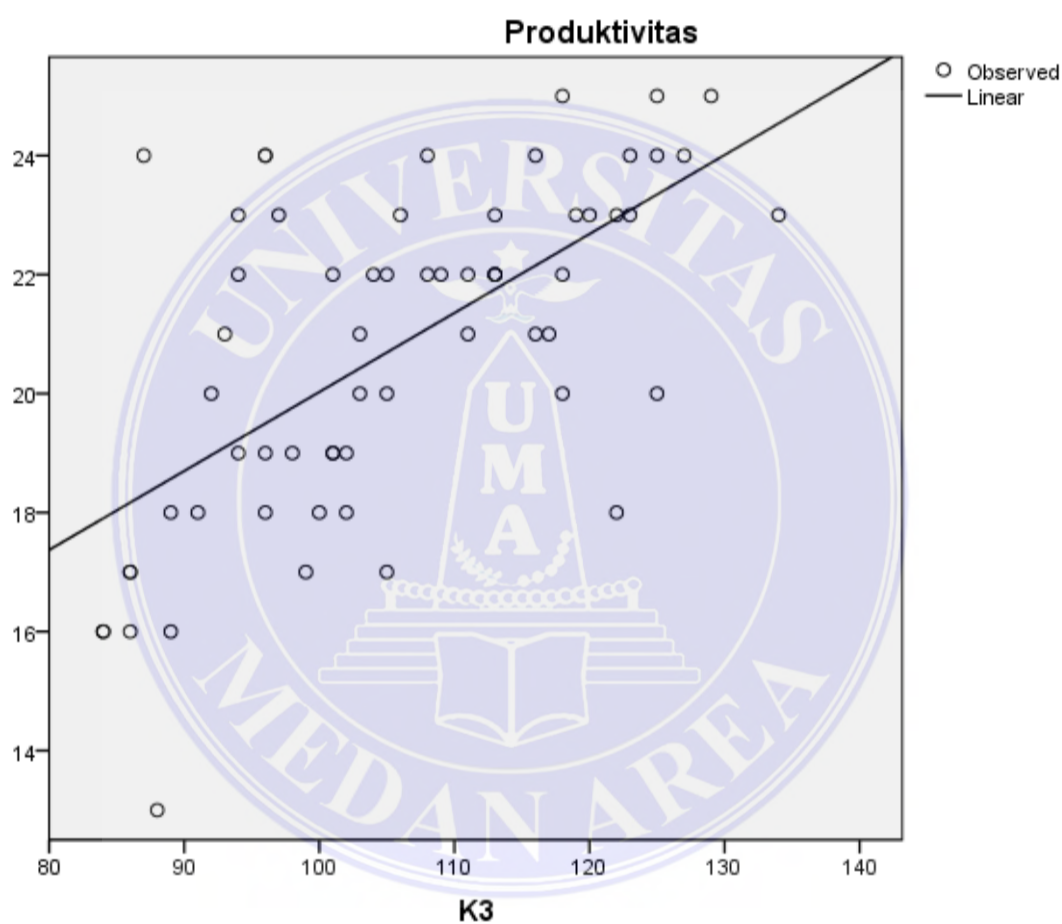
		Variables	
		Dependent	Independent
		Produktivitas	K3
Number of Positive Values		62	62
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Produktivitas

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	,390	38,397	1	60	,000	6,752	,133

The independent variable is K3.



LAMPIRAN E

UJI HIPOTESIS



Regression

Notes

Output Created	07-Oct-2016 16:59:00	
Comments		
Input	Data	C:\Users\mei\Videos\ROMA DATA PENELITIAN Q\DATA ROMA.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	62
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT VAR00002 /METHOD=ENTER VAR00001.	
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,012
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Correlations

		K3	Produktivitas
K3	Pearson Correlation	1	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Produktivitas	Pearson Correlation	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,380	2,197

a. Predictors: (Constant), K3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,295	1	185,295	38,397	,000 ^a
	Residual	289,544	60	4,826		
	Total	474,839	61			

a. Predictors: (Constant), K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,752	2,280		2,961	,004
K3	,133	,021	,625	6,197	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas



LAMPIRAN F

SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 1022 /FPSI/01.10/VIII/2016

Medan, 25 Agustus 2016

Lampiran :-

Hal : Pengambilan Data

Yth, Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit
Sawit Langkat, Kab. Langkat
Di - Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Romayanti Lumban Gaol
NPM : 12 860 0379
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di *PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat, Kab. Langkat* guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di PT. Nusantara IV Unit Sawit Langkat*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Lingkungan Kerja** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tembusan

- Mahasiswa Ybs



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT KEBUN SAWIT LANGKAT**

Alamat Kantor : PTP. Nusantara IV Unit Kebun SAL – Kab. Langkat – Telp. (061) 8911474 Kode Pos 20852

SURAT KETERANGAN

No.: SAL/KTR/157IX/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manajer Unit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat menerangkan bahwa :

Nama : Romayanti Lumbangaol
Jenis Kelamin : Perempuan
Sekolah : Universitas Medan Area
Nim : 128600379

Benar telah selesai melakukan Riset Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat.

Demikian surat Keterangan ini dibuat , untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sawit Langkat, 23 September 2016

PT. Perkebunan Nusantara IV
Unit Kebun Sawit Langkat

Ir. Darma Moga S. Purba
Manajer Unit

Tembusan.
- Arsip

Jujur, Tulus, Ikhlas