

**HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**NUR SRY ISABELLA SAMOSIR**

178600393



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**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 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

**HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS**

**SKRIPSI**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**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 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SOCFINDO  
KEBUN TANAH GAMBUS**

dipersiapkan dan disusun oleh

Nur Sry Isabella Samosir

178600393

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 28 September 2021

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Istiana, M.Pd, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris

(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

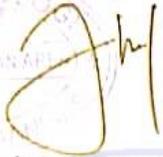
Pembimbing

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi. Psikolog)

Penguji Tamu

(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

  
Kepala Bagian  
  
Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
  
  
Deqil Rasidah Fadilah, M.Psi, Psikolog

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nur Sry Isabella Samosir

NIM : 178600393

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, Oktober 2021  
  
  
Nur Sry Isabella Samosir

178600393

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan  
dibawah ini:

Nama : Nur Sry Isabella Samosir

NPM : 178600393

Program Studi : Psikologi

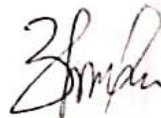
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Oktober 2021



( Nur Sry Isabella Samosir)

## MOTTO

Mulailah setiap hari dengan harapan baru, tinggalkan kenangan buruk dan miliki keyakinan untuk hari esok yang lebih baik.



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga saya bisa berada di posisi ini. Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang saya kasihi dan sangat saya sayangi

### **Ayah dan Ibu Tersayang**

Sebagai tanda sayang, hormat dan terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya ini kepada Ayah (Hotman) dan Ibu (Bertauli) yang telah memberikan cinta dan kasih sayang serta doa yang tak pernah putus. Karena kehadiran kalian berdua, hidup terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan. Terimakasih banyak atas semua cinta dan kasih sayang yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya.

### **Saudara dan Orang Terdekat**

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada abang dan kakak tersayang juga keponakan yang selalu memberikan arahan, perhatian serta bantuan finansial. Terimakasih banyak karena telah hadir di kehidupanku, terimakasih karena selalu menganggapku sebagai adik kecil kalian.

### **Sahabat dan Teman-Temanku**

Terimakasih atas kehadiran sahabat-sahabat serta teman-teman terbaikku, yang selalu ada menemaniku disaat senang maupun susah. Terimakasih karena selalu bersedia kurepoti, selalu bersedia mendengar setiap keluh kesah ku. Terimakasih karena selalu menjadi tempat pelarianku disaat aku membutuhkan orang lain untuk selalu menguatkan

### **Dosen Pembimbing Tugas Akhir**

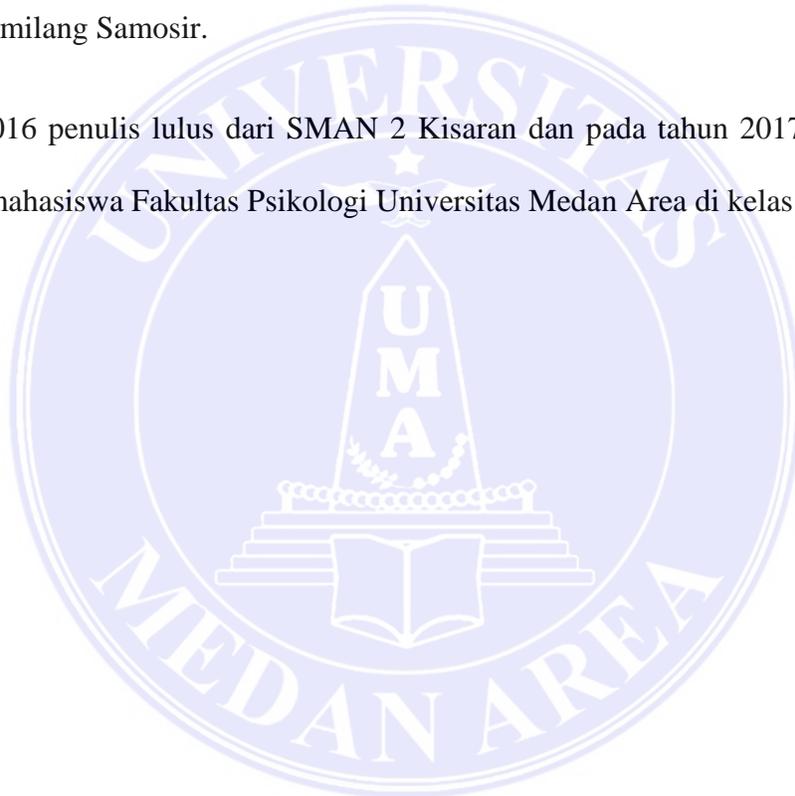
Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing saya selama 2 semester ini. Terimakasih atas arahan, bimbingan, ilmu dan dukungan yang telah bapak berikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak karena telah bersedia mendampingi saya hingga skripsi ini dapat diselesaikan.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Silau Maraja pada tanggal 09 November 1999 dari ayah Hotman Samosir dan ibu Bertauli Sibarani. Penulis merupakan putri ke enam dari tujuh bersaudara. Penulis memiliki 4 orang abang bernama Andi Candra Malise Samosir, Mayer Alfian Samosir, Riyan Pradana Samosir, dan Michael Arisandi Samosir, serta 1 orang kakak bernama Maria Margareta Samosir dan 1 orang adik laki-laki bernama Surya Gemilang Samosir.

Tahun 2016 penulis lulus dari SMAN 2 Kisaran dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di kelas B3 (2017).



## 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 Produksi PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus”, 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 Hotman Samosir yang saya sayangi.

Trima kasih untuk Mu Ayah yang sudah mendoakan anak Mu ini dan selalu mendukung study saya, dan kepada Ibunda Bertauli Sibarani 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. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA Selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog Selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
6. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Istiana M.Pd, M.Psi, Psikolog selaku ketua dalam sidang skripsi yang sudah memberikan waktu dan tenaga untuk mengikuti sidang skripsi peneliti.
8. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Si sebagai penguji tamu yang sudah memberikan waktu dan tenaga untuk berkenan hadir dalam sidang skripsi peneliti.

9. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang skripsi
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti serta para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Pimpinan PT.Socfin Indonesia yang telah menyetujui dilakukannya penelitian di PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
12. Manager PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus serta semua Staff yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
13. Karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus yang telah memberikan waktunya dalam melaksanakan penelitian ini.
14. Kepada kedua orang tua Ayahanda H.Samosir dan Ibunda B.Sibarani dan keluarga besar yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Abangku tersayang, Michael Arisandi Samosir yang telah menyayangi peneliti dengan sepenuh hati, memberikan nasihat dan selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti baik secara moral dan materi sehingga peneliti dapat menyelesaikannya dengan baik.

16. Sahabat yang selalu ada di saat peneliti mulai pusing mengerjakan skripsi, teman seperjuangan dan teman satu kos bunga dewi 1, sahabatku Winda, kakakku Lia, sahabatku Edenia dan Bunga yang selalu memberikan dukungan dan bantuan.
17. Sahabatku Elpina Butar-Butar, yang bersedia membantu peneliti dalam mendapatkan tempat penelitian, yang selalu ada saat peneliti membutuhkan bantuan dan tempat keluh kesah peneliti.
18. Elga Tarigan, Melda Siska Yanti, Maria Sitanggang dan sepupuku Juliana Sitohang yang telah memberi semangat dan dukungan serta saran dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
19. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017 kelas pagi khususnya kelas B3
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, Juli 2021

Nur Sry Isabella Samosir

**ABSTRAK****HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.  
SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS****Oleh:****NUR SRY ISABELLA SAMOSIR****178600393**

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 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. 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 77 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *quota sampling*. Berdasarkan analisis korelasi product moment hasil dari penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0.366 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus. Hal ini berarti semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan, dan hasil dari hipotesis penelitian ini diterima. Adapun koefisien determinan  $r^2 = 0.134$ . Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja sebesar 13.40%. Meninjau hasil penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil akhir yang didapatkan menunjukkan bahwa kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas.

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

**ABSTRACT****CORRELATION BETWEEN SAFETY AND HEALTH WORK WITH WORK PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES PART PRODUCTION IN PT.SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS****NUR SRY ISABELLA SAMOSIR****178600393**

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. The aim of this study To determine the relationship between occupational safety and health with work productivity at the production employee. 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 77 people. Sampling technique in this research is by using *quota sampling*. Based on product moment correlation analysis result showed that the correlation of 0.366 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 production employee at PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus. This means that the higher the safety and health of work, the higher the productivity of employees, and the results of this research hypothesis is accepted. The determinant coefficient  $r^2 = 0.134$ . This shows that occupational safety and health contributes to work productivity of 13.40%. Reviewing the results of this study then the hypothesis in this study accepted. The final results obtained indicate that awareness of occupational safety and health can spur employee productivity. From a safe and healthy work environment it is proven to have an effect on productivity.

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

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul depan .....	
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiasi.....	iv
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi.....	v
Prakata/Motto/Persembahan .....	vi
Daftar Riwayat Hidup.....	ix
Kata Pengantar.....	x
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv
Daftar Isi .....	xvi
Daftar Tabel .....	xviii
Daftar Grafik.....	xix
Daftar Lampiran.....	xx

### **BAB I Pendahuluan**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Batasan Masalah .....	14
D. Rumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

A. Tinjauan Pustaka: Produktivitas.....	16
B. Tinjauan Pustaka: Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	28
C. Tinjauan Pustaka: Hubungan Antar Variabel .....	42
D. Kerangka Konseptual.....	52
E. Hipotesis.....	52

**BAB III Metode Penelitian**

A. Tipe Penelitian ..... 53

B. Identifikasi Variabel Penelitian ..... 54

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian ..... 54

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel ..... 55

E. Metode Pengumpulan Data ..... 58

F. Validitas dan Realibilitas ..... 62

G. Metode Analisis Data ..... 63

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

A. Orientasi Kanchah Penelitian ..... 65

B. Persiapan Penelitian ..... 70

C. Pelaksanaan Penelitian ..... 74

D. Analisis Data dan Hasil penelitian ..... 75

E. Pembahasan ..... 80

**BAB V Simpulan dan Saran**

A. Simpulan ..... 85

B. Saran ..... 86

**Daftar Pustaka ..... 88**

**Daftar Lampiran ..... 91**

## DAFTAR TABEL

TABEL I Distribusi penyebaran Butir-butir Penyataan.....	71
TABEL II Tabel Uji Validitas Aitem Keselamatan dan Kesehatan Kerja....	73
TABEL III Hasil perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	76
TABEL IV Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	77
TABEL V Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	78
TABEL VI Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	80



## DAFTAR GRAFIK

Grafik I. Perbandingan antara anggaran dan TBS yang diterima Tahun 2019..... 9

Grafik II. Perbandingan antara anggaran dan TBS yang diterima Tahun 2020 ..... 11



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	91
Lampiran B Hasil Data Mentah Skala K3.....	95
Lampiran C Data Penelitian.....	101
Lampiran D Hasil Analisis SPSS.....	104
Lampiran E Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	123
Lampiran F Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	125



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan di dunia usaha maupun industri 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 yang efektif dan efisien sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.

Setiap perubahan yang terjadi di lingkungan harus diikuti dengan perubahan yang dilakukan secara internal ditubuh perusahaan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi bisnisnya. Dengan adanya kondisi seperti ini, sehingga memunculkan persaingan yang semakin ketat dan tiap tahunnya semakin meningkat guna mencapai dan memenuhi kebutuhan serta ditambah dengan adanya iklim bisnis yang berubah dan tidak pasti.

Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Kemampuan organisasi dalam mengantisipasi persaingan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain.

Dalam hal sumber daya manusia ini baik sebuah organisasi dan perusahaan memandang karyawan bukanlah sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal juga aset bagi institusi atau organisasi dan juga sebagai fondasi semua perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia dapat menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Hal inilah yang mendasari mengapa sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi organisasi dan perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran baru, diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi. 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. Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia ini yang memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan agar produktivitas perusahaan berjalan.

Dalam meningkatkan daya saing yang baik dari segi produk maupun kualitas produksi, suatu perusahaan tidak cukup hanya dengan modal besar untuk mencapai tujuannya. Tetapi, harus dibantu oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok (Sodomo, 1991, dikutip dari DPNI).

Menurut (Triton, 2010) produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas 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.

Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. 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.

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Payaman (2009), menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan

input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”

Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) per satuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila: 1) jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/ sumber daya yang sama; 2) jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan 3) produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (Soeripto, 1989; Chew, 1991 dan Pheasant, 1991).

Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

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 ”.

Ranftl (dalam Aprilian, T. 2010), mengemukakan ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut; a). lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; b). bermotivasi tinggi; c). mempunyai orientasi pekerjaan positif; d). dewasa; e). dapat bergaul dengan efektif. Perwujudan mutu kehidupan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dan dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Edy Sutrisno, 2009).

Tjuju Yuniarsih dan Suswanto (2008) mengatakan produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi.

Adapun 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.

Menurut *International Labour Organization (ILO)* kesehatan keselamatan kerja atau *Occupational Safety and Health* adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

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.

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).

Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri.

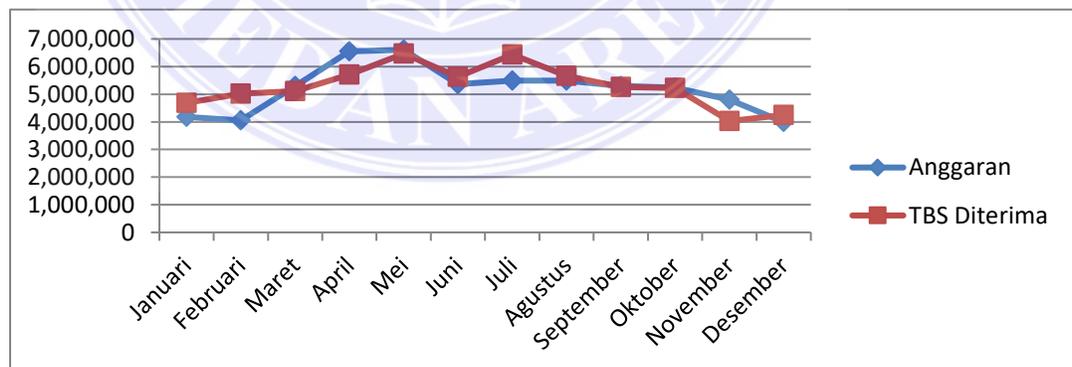
Fenomena yang terjadi di lapangan saat inilah yang akhirnya mendorong peneliti untuk meneliti karyawan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus yang bekerja dibidang produksi berjumlah 77 orang. Karyawan-karyawan tersebut mempunyai tugas pokok yaitu melakukan pendataan terhadap buah-buah yang akan ditanam, pemeliharaan jalan, mensortir buah yang layak dan panen yang baik. Semua keterampilan tersebut diberikan kepada pekerja produksi agar dalam proses panen tidak ditemui kesalahan seperti dalam proses menentukan kriteria buah yang sudah matang dan siap panen.

Ada indikasi yang mencerminkan tingginya produktivitas kerja karyawan dimana tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan. Sebagaimana yang

terlihat di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus, para pekerja produksi melakukan bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka, melakukan tugasnya dengan hati-hati, tingginya disiplin karyawan, meningkatnya kualitas pekerja, karyawan menunjukkan sikap atau komitmen terhadap pekerjaannya (seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan, meminta izin saat akan tidak masuk kerja ) menjadi alasan tingginya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa yang menyebabkan meningkatnya produktivitas yaitu karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya dimana pada saat jam kerja karyawan mentaati peraturan yang berlaku yaitu memakai APD ( helm, sarung tangan, sepatu boots), dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

Adapun hasil produksi yang dilihat oleh peneliti adalah hasil produksi 2 tahun terakhir yaitu produksi tahun 2019 sampai tahun 2020. Berikut grafik antara anggaran dan Tandan Buah Segar (TBS) yang diterima pada tahun 2019:



Grafik I. Perbandingan antara anggaran dan TBS yang diterima Tahun 2019

Dari grafik I diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 rata-rata produksi tandan buah segar (TBS) yang diterima lebih banyak dari anggaran yang

yang dikeluarkan oleh perusahaan. Tandan buah segar (TBS) yang dimaksud disini adalah buah kelapa sawit yang sudah di panen dan diangkut ke pabrik untuk kemudian diolah di bagian pengolahan. Baik anggaran dan TBS yang diterima dihitung dengan produksi Kg/Ha.

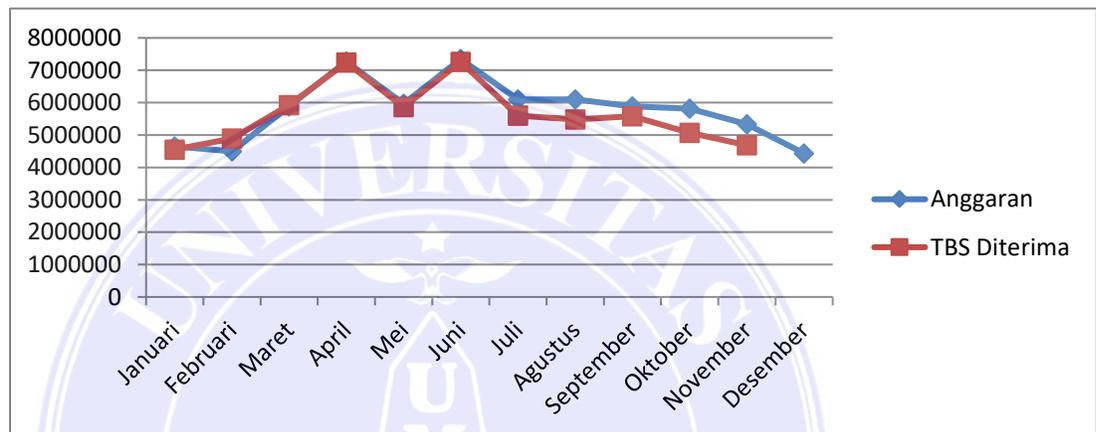
Dapat dilihat melalui grafik bahwa pada bulan Januari 2019 anggaran yang dikeluarkan 4.177.000 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.689.750 Kg/Ha, bulan Februari anggaran yang dikeluarkan 4.052.314 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.020.070 Kg/Ha, bulan Maret anggaran yang dikeluarkan 5.299.180 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.109.410 Kg/Ha, bulan April anggaran yang dikeluarkan 6.546.045 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.706.940 Kg/Ha.

Pada bulan Mei anggaran yang dikeluarkan 6.608.389 Kg/Ha dan TBS yang diterima 6.467.930 Kg/Ha, bulan Juni anggaran yang dikeluarkan 5.361.523 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.635.050 Kg/Ha, bulan Juli anggaran yang dikeluarkan 5.486.210 Kg/Ha dan TBS yang diterima 6.431.370 Kg/Ha, bulan Agustus anggaran yang dikeluarkan 5.486.210 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.660.960 Kg/Ha, bulan September anggaran yang dikeluarkan 5.299.180 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.262.010 Kg/Ha.

Pada bulan Oktober anggaran yang dikeluarkan 5.236.836 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.222.210 Kg/Ha, bulan November anggaran yang dikeluarkan 4.800.433 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.028.580 Kg/Ha, bulan Desember anggaran yang dikeluarkan 3.989.971 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.247.770 Kg/Ha. Melalui grafik tersebut dapat dikatakan bahwa hasil produksi yang

diterima cenderung meningkat, walaupun ada pada bulan tertentu produksi yang diterima lebih kecil dari anggaran yang dikeluarkan dikarenakan cuaca dan curah hujan yang tinggi sehingga buah kelapa sawit tidak berbuah secara maksimal.

Adapun grafik antara anggaran dan Tandan Buah Segar (TBS) yang diterima pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:



Grafik II. Perbandingan antara anggaran dan TBS yang diterima

Dari grafik I diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 rata-rata produksi tandan buah segar (TBS) yang diterima lebih banyak dari anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan walaupun sejak bulan Juli TBS yang diterima menurun atau lebih kecil dari anggaran yang dikeluarkan disebabkan curah hujan yang tinggi sehingga buah kelapa sawit berbuah dengan kurang lancar.

Dapat dilihat melalui grafik bahwa pada bulan Januari 2020 anggaran yang dikeluarkan 44.642.140 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.552.130 Kg/Ha, bulan Februari anggaran yang dikeluarkan 4.503.550 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.859 Kg/Ha, bulan Maret anggaran anggran yang dikeluarkan 5.889.200 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.925.430 Kg/Ha, bulan April anggaran yang dikeluarkan 7.274.950 Kg/Ha dan TBS yang diterima 7.241.540 Kg/Ha.

Pada bulan Mei anggaran yang dikeluarkan 5.958.520 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.860.130 Kg/Ha, bulan Juni anggaran yang dikeluarkan 7.344.270 Kg/Ha dan TBS yang diterima 7.261.200 Kg/Ha, bulan Juli anggaran yang dikeluarkan 6.097.110 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.599.620 Kg/Ha, bulan Agustus anggaran yang dikeluarkan 6.097.110 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.479.100 Kg/Ha, bulan September anggaran yang dikeluarkan 5.889.200 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.582.040 Kg/Ha.

Pada bulan Oktober anggaran yang dikeluarkan 5.819.990 Kg/Ha dan TBS yang diterima 5.071.450 Kg/Ha, bulan November anggaran yang dikeluarkan 5.334.960 Kg/Ha dan TBS yang diterima 4.687.260 Kg/Ha, bulan Desember anggaran yang dikeluarkan 4.434.359 Kg/Ha dan TBS yang diterima belum diketahui karena peneliti meminta data produksi saat awal bulan yang mana panen buah kelapa sawit belum dilakukan.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penunjang terbesar hasil produksi yang baik atau hasil kebun yang baik adalah saat proses pemanenan yang dilakukan oleh para karyawan. Jika karyawan melakukan proses panen, sortir dan angkut buah dengan mengikuti standart dan aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan maka produksi yang dihasilkan akan semakin baik. Aturan-aturan yang dimaksud adalah dengan mematuhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar terwujudnya tujuan perusahaan.

Namun begitupun ada beberapa kondisi yang tidak bisa dicegah oleh perusahaan yakni cuaca yang tidak mendukung, buah yang kurang lancar,

kurangnya pencahayaan, bising yang mengganggu kenyamanan karyawan sehingga karyawan diwajibkan memakai alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu, sarung tangan, masker, dan ear plug. Maka dari itu perusahaan juga harus memastikan kesehatan para karyawan agar tidak terkena penyakit akibat perubahan cuaca dan juga penyakit seperti flu, batuk, asma dan penyakit pencernaan.

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 Produksi di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus”.

## **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 hasil produksi perusahaan 2 tahun terakhir tergolong tinggi dikarenakan produktivitas karyawan yang tinggi. Produktivitas yang tinggi tersebut dikarenakan karyawan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## **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 produksi di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus.

## **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 produksi di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus.

## 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

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Produktivitas Kerja

##### 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 keikut sertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

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.

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 (Hasibuan, 2007)

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

## **2. Pengertian Produktivitas Kerja**

Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap seseorang 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.

Payaman (2009), menyatakan bahwa produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik.

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).

Menurut L. Greenberg (dalam Agnes, 2010), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap 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 dan juga pemasukan yang memuaskan.

### **3. 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 perubahan 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.

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, pelatihan, sikap dan etika, motivasi.

#### 4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Lestari T, T Erlin (2005), mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

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.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2009) Aspek-aspek Produktivitas kerja diukur dari:

1. Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat Kerja: Merupakan usaha untuk lebih baik lagi dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri: Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu: Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan.
6. Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

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 diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu: Kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungna kerja, pegawai/tenaga kerja, dan tempat kerja.

### 5. Ciri-Ciri Pegawai Yang Produktif

Ranft (dalam Timpe, 2000), mengemukakan ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut:

- Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar
- Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi
- Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai
- Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal
- Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

## 6. 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 kemampuan 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 diawal 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.

## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Filosofi dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar,

yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

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 produksi, lantai tempat kerja, lingkungan kerja, serta metode kerja.

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 terruju 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. 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, (Boby Shiantosi, dalam Ridley, 2004)

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 diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja; menjaga keselamatan orang lain; melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi; menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi.

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 di daerah tempat kerja baik karyawan ataupun bukan karyawan.

## **b. Kesehatan Kerja**

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.

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 di rumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga merupakan faktor penting menjaga keberlangsungan sebuah organisasi.

Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being of the individual*). Secara umum, pengertian dari kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara

mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

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).

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, Tulus (1992). 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-baikny 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.

Adapaun 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 efesiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

### 3. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sutrisno (2007) prinsip yang harus dijalankan perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Adanya APD ( Alat Pelindung Diri) di tempat kerja.
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya.
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK ( Syarat-syarat Lingkungan Kerja ) antara lain tempat kerja steril dari debu kotoran, asa rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja.
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja.
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

### 4. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja 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. 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 ketentuan-ketentuan kerja yang terdapat di perusahaan, penerangan dan penataan ruang, suhu udara dan kebisingan.

#### 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah menyangkut aspek lingkungan kerja, teknis, dan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

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

### **a. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan merupakan sebuah kejadian tak terduga yang dapat menyebabkan cedera atau kerusakan. Kecelakaan dapat terjadi akibat kelalaian dari perusahaan, pekerja, maupun keduanya, dan akibat yang ditimbulkan dapat memunculkan trauma bagi kedua pihak. Bagi pekerja, cedera akibat kecelakaan dapat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, dan kualitas hidup pekerja tersebut. Bagi perusahaan, terjadi kerugian produksi akibat waktu yang terbuang pada saat melakukan penyelidikan atas kecelakaan tersebut serta biaya untuk melakukan proses hukum atas kecelakaan kerja. (Ridley, 2008)

Husni,(2003) menyebutkan bahwa faktor yang merupakan penyebab terjadinya kecelakaan pada umumnya dapat diakibatkan oleh 4 faktor penyebab utama yaitu :

- a. Faktor manusia yang dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
- b. Faktor material yang memiliki sifat dapat memunculkan kesehatan atau keselamatan pekerja.
- c. Faktor sumber bahaya yaitu: Perbuatan berbahaya, hal ini terjadi misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan/kecapekan, sikap kerja yang tidak sesuai dan sebagainya; Kondisi/keadaan bahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari keberadaan mesin atau peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan
- d. Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna

Selain itu, faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja menurut Bennet dan Rumondang (1995) pada umumnya selalu diartikan sebagai “kejadian yang tidak dapat diduga“. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja itu dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu kewajiban berbuat secara selamat dan mengatur peralatan serta perlengkapan produksi sesuaidengan standar yang diwajibkan.

Adapun penyebab 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.

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang artifisial atau *man made disease*. Sejalan dengan hal tersebut terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa Penyakit Akibat Kerja (PAK) ialah gangguan kesehatan baik jasmani maupun rohani yang

ditimbulkan ataupun diperparah karena aktivitas kerja atau kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan.(Hebbie Ilma Adzim,2013)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi K3 orientasinya adalah faktor penyebab timbulnya kecelakaan, dan penyakit dalam perusahaan yaitu 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 yang diderita tenaga kerja adalah penyakit umum dan penyakit akibat kerja. Jika hal demikian dialami oleh para karyawan maka ada kemungkinan produksi buah sawit akan menurun, sehingga target perusahaan tidak tercapai diakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Maka dari itu, perusahaan kemudian membuat sistem manajemen bagi karyawan dalam melakukan proses produksi maupun pengolahan sesuai prosedur yang berlaku.

Berikut merupakan sistem manajemen PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus dalam proses produksi yang menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

a) Uraian Instruksi Kerja Pembibitan Kelapa Sawit

1. Semua pekerja menggunakan APD yang sesuai sebelum melakukan kegiatan
2. Areal dibersihkan dari sampah dan gulma, diratakan serta dibuat parit drainase. Pekerja harus memastikan areal bibit bebas banjir
3. Pekerja mempersiapkan bendengan untuk penanaman kecambah. Pekerjaan ini dilakukan ditempat yang terlindung dari sinar matahari langsung
4. Setelah melakukan penanaman kecambah, kemudian dilakukan pengendalian gulma dan pemupukan di pembibitan pendahuluan (Pra Nursery). Pekerja harus mengenakan APD yang lengkap seperti penutup kepala agar tidak terkena sinar matahari langsung, sepatu boots, masker hidung, dan sarung tangan

b) Uraian Instruksi Kerja Pemupukan

1. Minimal satu hari sebelum pelaksanaan penguntulan pupuk, Asisten membuat permintaan pupuk sesuai dengan blok yang akan di pupuk, kemudian Mandor membawa karyawan/pekerja utilan ke gudang (lokasi utilan)

2. Mandor lapangan menginstruksikan para pekerja diharuskan memakai alat pelindung diri berupa safety shoes, sarung tangan karet, dan masker hidung sebelum memulai pekerjaan
  3. Pencurahan pupuk dilakukan pada bagian tengah alas plastic agar tidak sampai tumpah ke lantai, dan lakukan secara bertahap disesuaikan dengan kecepatan kerja dan keselamatan kerja
- c) Uraian Instruksi Kastrasi Dan Sanitasi
1. Petugas kastrasi dan sanitasi sudah pernah mengikuti pelatihan tentang kastrasi dan sanitasi
  2. Petugas/pekerja harus menggunakan APD sesuai standart
  3. Kastrasi dilaksanakan saat 5 bulan sebelum panen perdana dengan cara memotong gagang buah tandan kelapa sawit dengan menggunakan dodos kecil. Pekerja harus memastikan untuk memakai sarung tangan karet
  4. Sanitasi dilaksanakan saat 1 bulan sebelum panen pertama dengan cara memotong semua buah yang membusuk, pelapukan tandan yang tidak terpolinasi, pelapukan Bungan jantan dan buah-buah yang tidak terbentuk sempurna menggunakan dodos kecil.
  5. Bunga dan buah lainnya yang normal dibiarkan karena akan di panen pada bulan berikutnya

## d) Uraian Instruksi Penyemprotan Pestisida Dan Pengendalian Gulma

1. Krani bertanggung jawab mencatat aktivitas pengendalian gulma, APD yang digunakan oleh pekerja dan biaya operasional kegiatan
2. Mandor bertanggung jawab dalam menentukan hancak kerja, persiapan kerja, pengawasan kegiatan penyemprotan pestisida dan pengendalian gulma
3. Asisten/Askep bertanggung jawab dalam merencanakan, mengontrol pemakaian APD pekerja, dan biaya pekerjaan penyemprotan pestisida dan pengendalian gulma

## e) Uraian Instruksi Panen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit

1. Pekerja memastikan dan mempersiapkan semua peralatan yang akan digunakan dan pastikan semua alat dapat berfungsi dengan baik dan gunakan safety shoes, helm dan kaca mata pelindung untuk panen pokok yang tinggi
2. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap personel yang terlibat harus memperhatikan dan mengamalkan prinsip keselamatan kerja dengan menggunakan peralatan dan APD yang sesuai dengan pekerjaannya
3. Saat bekerja pada lokasi lintasan jaringan listrik berlaku ketentuan-ketentuan, seperti menggunakan tenaga khusus yang terlatih, harus didampingi mandor, menggunakan perlengkapan yang relative lebih aman dari sengatan listrik seperti Galah khusus tidak penghantar arus

listrik (*Harvesting Pole Non Conductor*), melengkapi atau menambah warning sign ditempat yang rawan arus listrik, dan pekerja harus dipastikan dalam keadaan sehat secara fisik (tidak sedang menderita demam, sakit kepala, asma, dll)

4. Pastikan setiap pindah hancak dan pulang atau pergi bekerja, alat-alat panen seperti egrek, dodos dan kampak harus terpasang penutup (*safety cover*)
5. Ketika menemukan buah matang, turunkan atau panen buah tersebut menggunakan pisau egrek atau dodos lalu turunkan buah matang dengan cara memotong tangkai tandan buah. Kumpulkan buah yang telah dipotong dan satukan dnegan cara menggeser buah dengan gacu atau kampak besar untuk kemudian diangkut menggunakan truk dan dibawa ke pabrik kelapa sawit untuk diolah.

### **C. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Ravianto (Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap 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. 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.

Usaha-usaha peningkatan produktivitas 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.

Karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerjanya 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.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan

merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Maka dari itu, perusahaan kemudian membuat sistem manajemen bagi karyawan dalam melakukan proses produksi maupun pengolahan sesuai prosedur yang berlaku.

Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja yang ada. Produktivitas kerja ditentukan oleh sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan, apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan.

Maka dari itu perusahaan harus melakukan pemeliharaan kesehatan sumber daya manusia yang cukup besar untuk jangka panjang. Perusahaan yang melakukan kegiatan pemeliharaan kesehatan sumber daya manusia ini akan memperoleh manfaat besar. Perusahaan yang mampu melakukan pemeliharaan kesehatan para karyawan berarti perusahaan akan dapat manfaat potensi karyawan yang ada ini seoptimal mungkin, sesuai dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja salah satunya yaitu dengan membina setiap pekerja untuk dapat membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban para

pekerja yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab.

Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bersifat spesifik artinya program keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak bisa dibuat, ditiru, atau dikembangkan semauanya. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhannya di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial.

Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Jaminan sosial, lingkungan kerja yang baik, dan sarana produksi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan dan kerja adalah untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. 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.

Menurut Flippo (1994) 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.

Dengan adanya program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila sebuah perusahaan melaksanakan K3, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan K3 karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi. Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.
- 2) Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
- 3) Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja atau karyawan adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citra sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
- 4) Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang

bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam produksi perusahaan

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang tidak bisa diabaikan, dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam suatu perusahaan ada beberapa keuntungan yang didapatkan, yaitu menurunkan tingkat *turnover* pekerja, menciptakan kondisi kerja yang baik, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas.

Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan tersebut, yaitu meningkatnya angka kecelakaan dan kematian pekerja, terganggunya proses operasional perusahaan, mengurangi output produksi, terciptanya hubungan industrial yang buruk. Itu sebabnya diperlukan kontrol, pengawasan, kesadaran dan asuransi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

#### A. Kontrol Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kontrol keselamatan dan kesehatan kerja dalam produktivitas kerja adalah untuk memastikan para karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kerja karyawan. Adapaun kontrol keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat dilihat dari lingkungan kerja melalui pemeriksaan atau pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, di antaranya suhu ruangan kerja, penerangan, kebersihan

tempat kerja, ketersediaan perlengkapan keamanan dan keselamatan kerja, serta fasilitas P3K di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya tanda peringatan dan tanda bahaya di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

#### B. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk itu, agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pengawasan kerja harus ditingkatkan dalam sebuah perusahaan. Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan, tugas, dan sebagainya. Disiplin berupa kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Adanya pengawasan terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

### C. Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan kerja merupakan tantangan perusahaan untuk mendorong karyawan agar memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja dapat memotivasi karyawan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Produktivitas akan meningkat bila karyawan mampu menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini juga harus didukung oleh keterampilan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari datang ke tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kemauan kerja adalah dorongan yang ada dalam diri tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kemauan kerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan yaitu dengan bekerja sungguh-sungguh, adanya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan dan selalu memiliki kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan saat bekerja.

#### D. Asuransi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Jaminan atau asuransi kesehatan sangatlah penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan karyawan memiliki pekerjaan yang berat, tekanan waktu yang lebih, tuntutan untuk tetap belajar dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Oleh sebab itu program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan kepuasan sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih meningkat, dan tercapainya hasil produksi yang diinginkan.

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja juga tidak dapat terlepas dari kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kesehatan dan kedisiplinan kerja bagi diri dan lingkungannya, sehingga perusahaan harus bisa mengantisipasinya dengan cara memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Adanya suatu jaminan atas keselamatan dan kesehatan akan membuat karyawan mendapat perlindungan dari segala ancaman kecelakaan dalam menjalankan tugas keamanan bagi karyawan atas kelangsungan kerjanya, kesejahteraan, jaminan hari tua, dan pelayanan kesehatan dalam bekerja.

Dengan adanya kemungkinan akan terjadinya masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program – program tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

Hal ini sangat diperlukan dikarenakan apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mampu memberikan ketenangan, keamanan dan

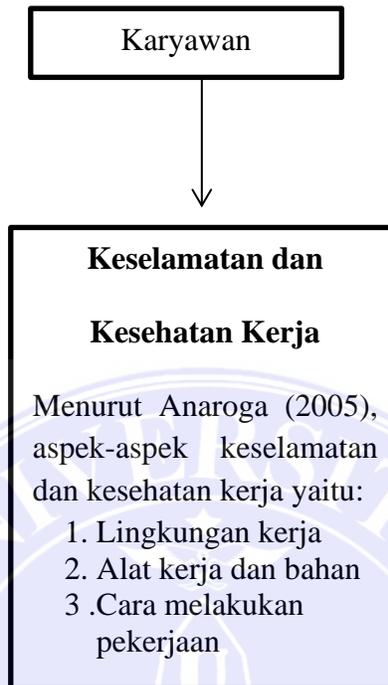
kenyamanan dalam bekerja, maka mereka pun akan bekerja dengan perasaan kuatir, tidak mampu berkonsentrasi dengan baik yang pada akhirnya ada ketidakpuasan sehingga menurunkan produktivitas kerja.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

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.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengerahan tenaga yang optimal sehingga target kerja bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas, kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2004 dalam Setiawan, 2013).

## D. Kerangka Konseptual



## E. 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 pola harus dapat diamat-ditangkap oleh panca indera, terencana, terkontrol, dan diukur (dikuantifikasikan) dan diramalkan.
- 4) Analisis data secara deduktif.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas

## 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 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. SOCFIN Kebun Tanah Gambus yaitu kehadiran/disiplin, kemampuan, ketepatan waktu penyelesaian tugas dan

ketepatan hasil penyelesaian tugas. Data mengenai produktivitas diukur dengan menggunakan dokumentasi.

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, dan cara melakukan pekerjaan. 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.

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 produksi PT. SOCFIN Kebun Tanah Gambus sebanyak 310 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) sampel 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.

Menurut Arikunto (1993) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika lebih dari 100 dapat diambil antar 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Berdasarkan populasi yang ada tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang karyawan bagian produksi PT. SOCFIN Kebun Tanah Gambus atau sebanyak 25% dari total populasi.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik sampling berjatah atau quota sampling*. Teknik sampling berjatah adalah metode pengambilan sampel ini menitikberatkan pada pertimbangan peneliti bersangkutan, namun dengan mengikuti beberapa standar atau aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2008) *Sampling berjatah atau quota sampling* merupakan teknik penentuan sampel atas populasi tertentu untuk

diklasifikasikan sesuai ciri khas hingga mencapai jumlah kuota yang dibutuhkan. Metode sampling terkait biasanya diterapkan pada penelitian yang mencakup sebuah populasi tidak terhitung. Meski demikian, karena termasuk pada kategori sampling non random, sampel tidak dipilih secara acak melainkan telah memenuhi kriteria tertentu.

Dalam praktik penerapan sampling kuota, analis bersangkutan harus mengikuti prosedur sesuai aturan. Tidak boleh ada kesalahan pengurutan tahapan dalam pelaksanaan untuk menghindari kerancuan hasil akhir. Langkah-langkah dalam pengaplikasian teknik pengambilan sampel kuota sampling adalah sebagai berikut :

1. Langkah pertama yang perlu dilakukan dalam teknik pengambilan sampling berjatah adalah dengan membagi populasi ke dalam unit-unit kelompok eksklusif. Klasifikasi tersebut didasarkan pada karakteristik masing-masing individu dalam populasi terpilih.
2. Setelah populasi terbagi dalam sub-grup, peneliti diharuskan untuk mengidentifikasi proporsi masing-masing kelompok dengan pertimbangan keseluruhan populasi. Tahapan proporsi ini nantinya berpengaruh langsung pada proses pengerjaan sampling.
3. Terakhir, peneliti melakukan analisa akhir perbandingan proporsi sub-grup dengan total populasi. Analis bersangkutan harus mempelajari dan memahami secara detail karakteristik tiap kelompok sebagai perwakilan dari keseluruhan populasi sampel.

Pelaksanaan *teknik sampling berjatah atau quota sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang berada di bagian produksi PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus. Dengan keterbatasan biaya dan waktu penelitian, peneliti menetapkan pertimbangan yang diambil adalah mengambil 25% dari banyaknya populasi sehingga karyawan yang diteliti adalah sebanyak 77 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 (2012) skala psikologi adalah alat ukur untuk mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan.

Data dalam penelitian ini, akan digunakan data dokumentasi dan skala keselamatan dan kesehatan sebagai berikut:

#### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus bagian produksi diungkap dengan metode dokumentasi, adapun data dokumentasi Produktivitas kerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus 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. Kemampuan

Merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan baik. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

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

d. Ketepatan hasil penyelesaian tugas

Memperlihatkan perhatian yang kuat terhadap perintah atasan yang terkait dengan hasil yang diharapkan, dan menunjukkan hasil yang sesuai dengan harapan atasan dan perusahaan.

Dalam pengambilan data produktivitas kerja karyawan PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus diatas menggunakan sistem dokumentasi. Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaian dilakukan sesuai dengan pencapaian masing-masing aspek sebagai berikut: 5,0 kriteria penilaian sangat baik, 4,0 kriteria penilaian baik, 3,0 kriteria penilaian sedang, 2,0 kriteria penilaian kurang. Penilaian dilakukan setiap satu periode atau satu tahun.

## 2. 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.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut (Siregar, 2007) skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Alasan peneliti menggunakan metode skala dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh Hadi (2000) adalah sebagai berikut: a) Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. b) Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. c) Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

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).

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 berdasarkan skala *Likert* dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penelitian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala *Likert* ini yaitu 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. Sedangkan pernyataan *unfavourable*, jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4

Pernyataan yang bersifat *favourable* diberi rentangan 4-1, sedangkan untuk sifat *unfavourable* diberi rentangan 1-4. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk masing-masing alat ukur dari variabel.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Azwar (2012) mengemukakan 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 untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *product moment* yang perhitungannya menggunakan SPSS v21.0.

### 2. 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).

Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan *Cronbach Alpha* dari Cronbach yang penghitungannya menggunakan SPSS v.21.0.

### G. 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).

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel terikat (produktivitas) telah menyebar secara normal atau tidak.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (produktivitas).



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, yaitu dengan asumsi semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh karyawan dan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dimunculkan. Sebaliknya, apabila semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh karyawan dan perusahaan, maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimunculkan. Dimana  $r_{xy} = 0.366$  dengan  $p(\text{sig}) = 0,000 < 0,05$ .

2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah  $r^2 = 0.134$ . Ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdistribusi sebesar 13.40% terhadap produktivitas kerja.

3. Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata yang diperoleh, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja tergolong tinggi dengan nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 134.46 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 110.00 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 13.180. Sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik sebesar

16.84 dan nilai rata-rata hipotetik yaitu sebesar 14,00 dengan selisih yang melebihi SD sebesar 1.747

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Saran bagi karyawan

Diharapkan setiap karyawan harus mampu dan terampil serta memiliki kesadaran untuk tetap mempertahankan produktivitas kerja agar terwujudnya tujuan dan keinginan bersama. Karyawan juga sebaiknya terus memanfaatkan semua fasilitas program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan.

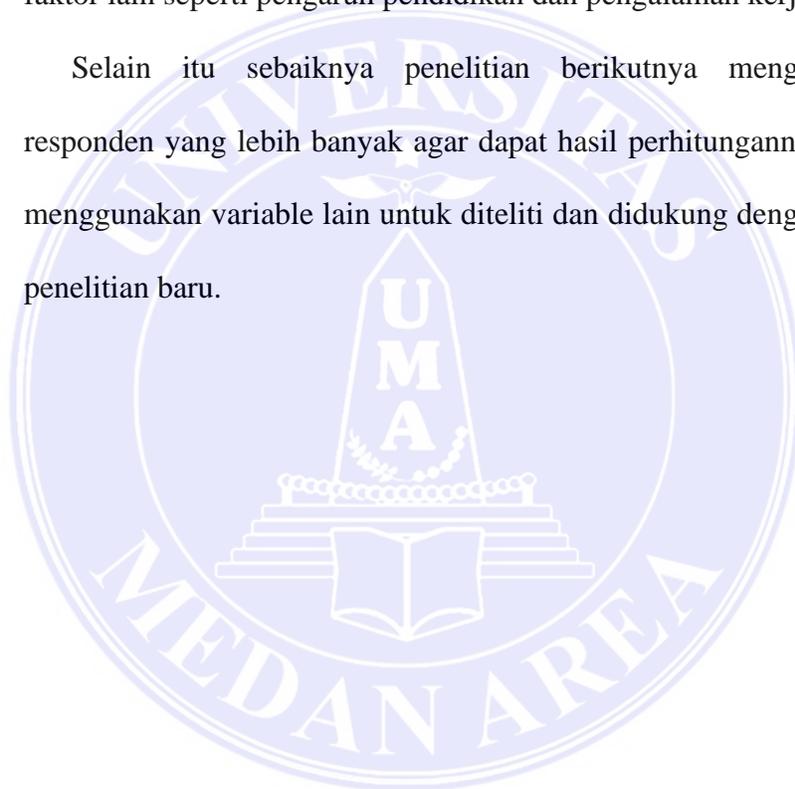
### 2. Saran bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk terus mempertahankan produktivitas karyawan melalui kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Perusahaan juga sebaiknya memperbanyak seminar dan pelatihan tentang peran keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja sehingga semangat karyawan terus meningkat dan karyawan selalu produktif saat bekerja agar tercapai visi dan misi perusahaan.

### 3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi yang lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja juga disarankan agar mengkaji faktor-faktor lain seperti pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja.

Selain itu sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar dapat hasil perhitungannya akurat, dengan menggunakan variable lain untuk diteliti dan didukung dengan teori-teori atau penelitian baru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, S. 2010, “*Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan, Cetakan Kelima*”, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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
- Aprilian, T. 2010. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Struktur Rangka Atap Baja (Studi Kasus Proyek Pembangunan Rumah Sakit Dr. Moewardi, Surakarta Jawa Tengah)*. Skripsi, Surakarta: UNS.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, B.E. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, S.P 1998. *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E)*. Surakarta: Harapan Press
- Hadi, S. 2000. *Statistik, Jilid II*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan. M.S.P.2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. M.S.P.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: C.V. Haji Masagung.
- Husni,Lalu.(2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Indra Novri Setiawan. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Dapertemen Jaringan PT PLN Area Surabaya Utara*, Jurnal Ilmu Manajemen ,Vol. 1, No. 2.
- Lestari, T. dan Trisyulianti Erlin. 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja karyawan*. Jurnal Ekonomi
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Payaman. J. Simanjuntak, 2009, “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Cetakan Ketiga*”, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahman, G. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Ravianto. 2003. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Ridley, John. 2004 *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Edisi Ketiga*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Romayanti, 2017. *Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat*. Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- 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*. Pustaka Binaman Pressindo
- Singarimbun, M dan Sofian, E. 1989. *Metode Penelitian Survey Cet. I*. LP3ES: Jakarta
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sodomo 1991. *Berbagai Pendekatan Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Pengamanan Investasi Di Indonesia*. Majalah Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Jakarta: XXIV(1): 4-11. Soeripto 1989. *Ergonomi dan Produktivitas Kerja*. Majalah Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Jakarta: XXI(4) dan XXII (1): 29-32
- Subri, M. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumamur. 2005. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sangung Seto
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Triton, 2010. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: ORYZA.
- Tulus, A. 1992. *Manajemen sumberdaya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- 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

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Bandung





## SKALA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

### I. IDENTITAS DIRI

Terima kasih untuk ketersediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. Isilah data anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan di publikasikan.

Nama / Inisial :

Usia :

### II. Petunjuk Pengisian Angket:

Berikut ini saya sajikan skala psikologi yaitu skala keselamatan dan kesehatan kerja. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda ( √ ) 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

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan APD yang lengkap dan dalam kondisi yang baik	√			

**SELAMAT BEKERJA**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memakai Alat Pelindung Diri setiap kali bekerja				
2	Tempat kerja saya dekat dengan daerah yang bising dan ramai				
3	Saya mengikuti semua instruksi dan peraturan yang diberikan oleh perusahaan				
4	Perusahaan telah menyediakan fasilitas pembuangan udara kotor (exhaust)				
5	Saya tetap mengerjakan tugas saya walaupun cuacanya panas				
6	Saya sering lupa memakai Alat Pelindung Diri saat hendak bekerja				
7	Sampah dan limbah perusahaan telah diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya				
8	Saya tidak semangat bekerja jika dalam kondisi cuaca yang terik dan panas				
9	Perusahaan menyediakan peredam suara untuk menghindari kebisingan kerja				
10	Perusahaan melakukan pengawasan intensif terhadap pelaksanaan kerja karyawan				
11	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup terang				
12	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya				
13	Semua peralatan kerja yang digunakan dalam kondisi baik dan layak digunakan				
14	Perusahaan melakukan perawatan terhadap alat dan mesin produksi				
15	Perusahaan tidak menyediakan peredam suara				
16	Saya lalai dan tidak mengikuti peraturan yang diberikan perusahaan				
17	Perusahaan sudah menyediakan genset sebagai pengganti listrik yang mati				
18	Saya merasa ruang kerja saya redup				
19	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman				
20	Perusahaan tidak pernah melakukan perawatan terhadap alat dan mesin produksi				
21	Saya mentaati ketentuan kerja yang diberikan perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja				
22	Setelah selesai memakai alat-alat bekerja, saya menaruhnya kembali pada tempatnya agar selalu terawat				
23	Tempat kerja saya bersih sehingga membuat saya nyaman saat bekerja				
24	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya sangat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja				
25	Peralatan kerja karyawan sudah modern				
26	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan				
27	Perusahaan tidak pernah memberikan pelatihan kepada karyawan				

28	Saya mengabaikan ketentuan-ketentuan kerja yang diberikan perusahaan				
29	Alat kerja yang rusak selalu diganti dengan yang baru				
30	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan saat produksi				
31	Sebelum bekerja, atasan menyuruh kami memeriksa alat-alat kerja				
32	Tidak tersedia genset di perusahaan tempat saya bekerja				
33	Saya menaruh alat-alat yang telah selesai saya pakai ke sembarang tempat				
34	Perusahaan mengawasi dan memperbaiki alat-alat kerja secara berkala				
35	Peralatan kerja yang saya gunakan tidak layak pakai				
36	Saya tidak pernah mengikuti pelatihan				
37	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan dan keramaian				
38	Tidak tersedia pembuangan udara kotor (exhaust) di lingkungan perusahaan				
39	Saya tidak menggunakan peralatan kerja saat melakukan proses produksi				
40	Perusahaan tidak memperbaiki secara berkala alat-alat yang digunakan karyawan				
41	Pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan kurang baik				
42	Peralatan kerja karyawan masih manual dan kuno				
43	Alat-alat kerja yang tidak layak dipakai lagi jarang diganti dengan yang baru				
44	Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik				
45	Saya tidak nyaman bekerja karena bau sampah dan limbah pabrik				
46	Tempat kerja saya cenderung kotor dan tidak terurus				
47	Atasan lalai dalam memperingatkan karyawan untuk memeriksa alat-alat yang akan digunakan				
48	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya merasa sesak				



Responden	Aitem Keselamatan & Kesehatan Kerja																																															Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		48	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	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	3	3	145
2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	167	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	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	3	145
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	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	3	145
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	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	3	145
6	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	147	
7	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	177	
8	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	180	
9	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
10	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	174	
11	4	1	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
12	4	2	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	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	
13	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	163	
14	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	



30	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	5				
31	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	7	
32	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	6	
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	
34	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	
35	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	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	3	1	4	
36	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	5	
37	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	5
38	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	6
39	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	
40	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	1	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5
41	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
43	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	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
44	4	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	







**Lampiran C:  
Data Penelitian Produktivitas Kerja**

**Lampiran. Tabel Produktivitas Kerja Karyawan Produksi**

Respon de n	Produktivitas Kerja					
	Nama / Inisial	Mulai Bekerja	Kehadir an / Disiplin	Kemampuan ( Buah-A)	Tepat waktu menyelesaikan tugas ( Buah-E)	Tepat hasil penyelesaian tugas ( Buah-N)
1	SS	6/10/1993	5	5	5	4
2	ES	9/10/1996	5	4	5	5
3	DH	1/9/2019	3	5	2	3
4	SY	1/9/2015	4	5	5	3
5	WS	8/10/2012	5	4	5	4
6	WS	10/6/2005	4	5	5	5
7	S	16/04/1998	5	4	5	5
8	AP	1/4/2013	4	4	4	4
9	SW	18/07/2005	5	4	4	4
10	R	1/4/2013	5	4	4	5
11	WS	8/10/2012	5	4	4	5
12	BS	8/10/2012	2	5	5	2
13	AS	13/02/2012	2	5	5	2
14	SBN	1/4/2013	2	5	5	2
15	SYT	17/07/1995	5	5	4	5
16	YT	18/10/1999	4	5	5	4
17	RF	1/9/2019	5	3	4	5
18	RPP	1/9/2015	5	4	5	5
19	P-II	3/9/1998	5	5	5	5
20	MA	2/3/2009	3	5	5	2
21	NRC	5/1/2011	3	5	5	2
22	BS	1/9/2015	4	4	3	4
23	RF	1/9/2019	4	5	4	4
24	MH	1/9/2019	4	5	4	4
25	JM	28/09/1988	2	5	5	2
26	MS	5/9/1996	3	5	3	3
27	SMN	08/10/201	2	5	5	2
28	AWS	11/6/2012	2	5	5	2
29	GNW	1/8/2020	4	5	5	4
30	RS	11/11/1991	4	5	5	4
31	WS	3/5/1999	4	5	5	4
32	SLN	1/8/2020	4	5	5	3
33	WRD	8/7/2005	4	5	5	4
34	DS	1/8/2020	4	5	5	4

**PT SOCFIN INDONESIA**  
**SOCFINO - MEDAN**  
 Tanah Gambus Estate

35	DAS	1/8/2020	4	5	5	4
36	SPY	1/9/2015	3	5	5	2
37	SMO	1/9/2015	3	5	5	2
38	SDR	1/9/2015	4	5	5	3
39	BSR	1/2/2013	3	5	5	2
40	DS	1/2/2013	5	4	4	5
41	AS	11/6/2012	5	4	3	5
42	FS	11/6/2012	5	4	2	4
43	MSL	1/4/2010	5	4	2	5
44	JE	8/2/1999	4	5	5	4
45	ARD	1/9/2006	5	5	2	5
46	SPY	4/8/1999	5	4	5	5
47	SII	5/1/2011	5	4	4	5
48	RT	5/1/2011	5	5	4	4
49	RYT	1/9/2015	5	4	4	5
50	MW	21/03/1997	5	4	5	5
51	WA	1/9/2015	3	5	5	2
52	DP	1/4/2011	5	5	5	5
53	S3	2/5/2005	4	4	3	4
54	SPR	2/5/2005	4	4	4	4
55	SHP	2/5/2005	3	5	5	2
56	FD	1/9/2015	3	5	5	2
57	A	1/9/2015	5	5	2	5
58	AP	1/9/2015	3	5	5	2
59	AS	15/9/2018	5	4	4	4
60	DD	1/8/2007	5	5	4	5
61	PN	1/8/2007	5	4	5	5
62	JL	9/12/1998	5	4	5	5
63	SS	28/09/1988	5	5	4	4
64	JMO	5/1/2011	4	5	5	3
65	NRC	5/1/2011	5	4	3	5
66	IR	3/10/2008	5	3	5	5
67	MHL	3/10/2008	4	4	5	3
68	AMD	3/10/2008	4	4	5	4
69	SRY	5/1/2012	5	3	5	5
70	SRT	22/10/2012	3	5	5	2
71	MRS	22/10/2012	2	5	5	2
72	RZ	22/10/2012	4	5	5	3
73	AY	22/10/2012	4	5	5	3
74	KSN	26/02/1999	4	4	5	3
75	NRM	19/05/1992	3	5	5	2
76	SGO	4/11/2010	5	4	5	4
77	SL	4/11/2010	4	5	5	5

PT SOCFIN INDONESIA  
SOCFIN MEDAN  
Tengah Gambus Estate

## 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 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21



**Lampiran D:  
Hasil Analisis SPSS**

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11 K12 K13 K14 K15 K16 K17
K18 K19 K20 K21 K22 K23 K24 K25 K26 K27 K28 K29 K30 K31 K32 K33 K34 K35 K36
K37 K38 K39 K40 K41 K42 K43 K44 K45 K46 K47 K48
    
```

```

/SCALE('K3') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

Notes

Output Created	20-JUN-2021 08:06:10
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	77
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY  /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11 K12 K13 K14 K15 K16 K17 K18 K19 K20 K21 K22 K23 K24 K25 K26 K27 K28 K29 K30 K31 K32 K33 K34 K35 K36 K37 K38 K39 K40 K41 K42 K43 K44 K45 K46 K47 K48  /SCALE('K3') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet0]

### Scale: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	77	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

**Reliability Statistics**

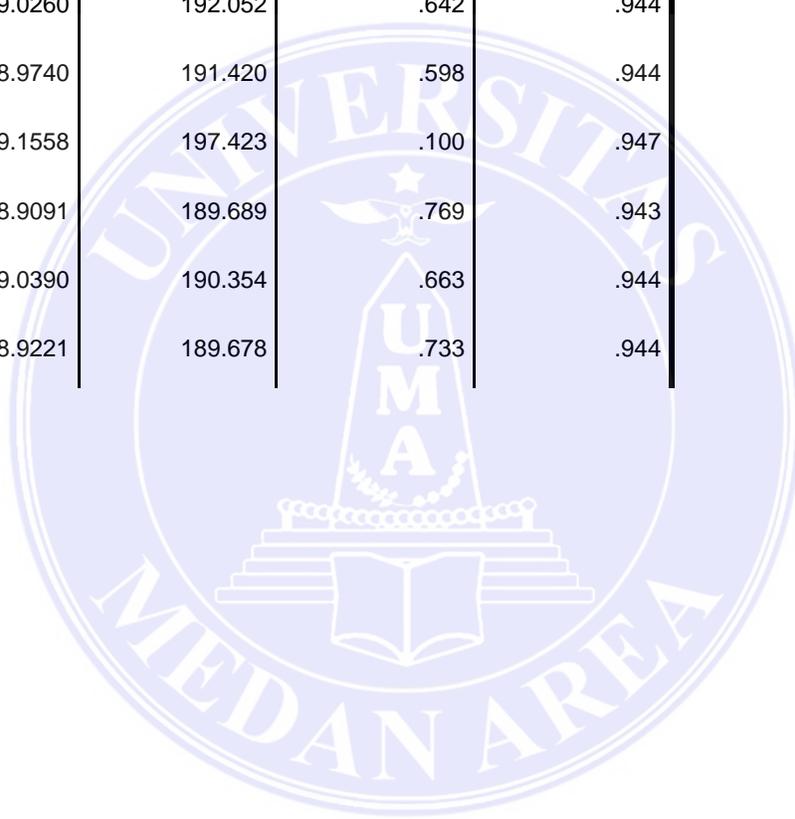
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	148.7143	193.575	.407	.945
<b>K2</b>	<b>149.6364</b>	<b>200.287</b>	<b>-.062</b>	<b>.950</b>
K3	148.8442	193.475	.390	.945
K4	148.9610	193.748	.412	.945
K5	148.9221	192.862	.519	.945
K6	149.0390	193.038	.435	.945
K7	148.9221	189.099	.697	.944
K8	149.4286	191.143	.382	.946
K9	149.1558	190.186	.508	.945
K10	148.9351	192.456	.426	.945
K11	148.7792	191.490	.489	.945
<b>K12</b>	<b>149.2208</b>	<b>197.911</b>	<b>.082</b>	<b>.947</b>
K13	148.8701	187.667	.680	.944
K14	148.8831	190.315	.624	.944
K15	149.1818	189.361	.623	.944

K16	149.0000	191.789	.476	.945
K17	148.8701	189.588	.610	.944
K18	149.0519	190.945	.460	.945
K19	148.8961	189.515	.688	.944
K20	149.0130	188.197	.641	.944
K21	148.7662	190.997	.602	.944
K22	148.8312	191.642	.571	.944
K23	148.8571	189.703	.732	.944
K24	149.2987	190.502	.525	.945
K25	149.2078	193.798	.373	.946
K26	148.9091	190.163	.616	.944
K27	148.9481	189.997	.686	.944
K28	149.0390	190.038	.544	.945
K29	149.0779	191.889	.550	.945
K30	148.8961	191.252	.633	.944
K31	148.9351	189.851	.730	.944
K32	148.8831	189.999	.646	.944
K33	149.1299	190.009	.434	.946
K34	149.0130	190.987	.627	.944
K35	149.0909	190.505	.525	.945
K36	149.0649	190.877	.553	.944
<b>K37</b>	<b>149.4545</b>	<b>195.778</b>	<b>.174</b>	<b>.947</b>

K38	149.1169	191.105	.484	.945
K39	148.9351	189.693	.632	.944
K40	149.1169	190.552	.591	.944
K41	149.0649	192.535	.490	.945
K42	149.1688	193.853	.360	.946
K43	149.0260	192.052	.642	.944
K44	148.9740	191.420	.598	.944
K45	149.1558	197.423	.100	.947
K46	148.9091	189.689	.769	.943
K47	149.0390	190.354	.663	.944
K48	148.9221	189.678	.733	.944



**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152.1948	199.527	14.12541	48

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

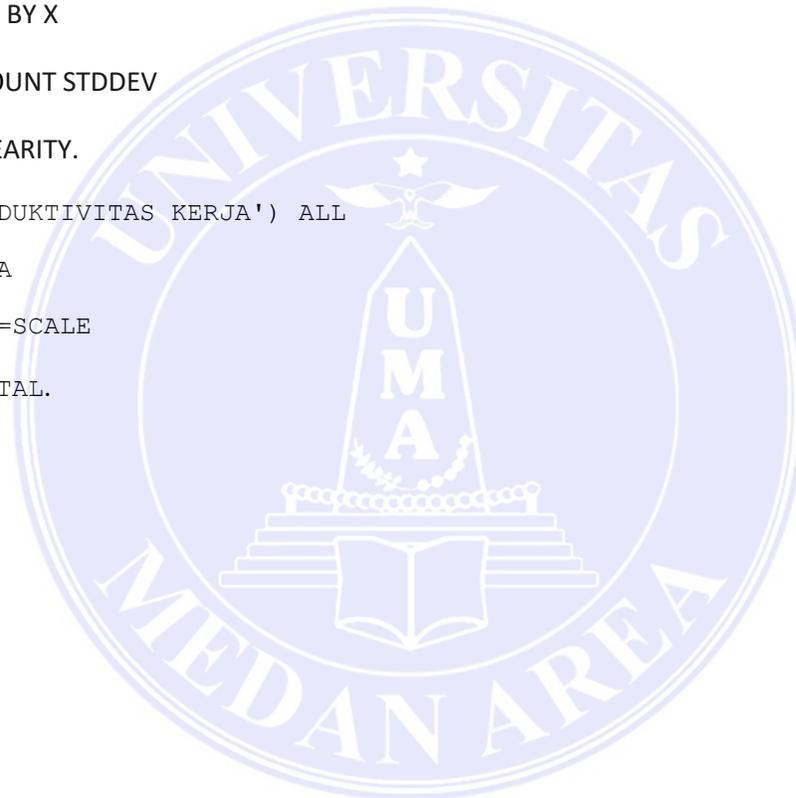
/STATISTICS LINEARITY.

/SCALE ('PRODUKTIVITAS KERJA') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.



## Reliability

Notes

Notes

Output Created	08-OCT-2021 11:17:11	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.  MEANS TABLES=Y BY X
Syntax	/CELLS MEAN COUNT STDDEV  /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

## Scale: PRODUKTIVITAS KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	76	98.7
Cases	Excluded <sup>a</sup>	1	1.3
	Total	77	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	48

### Report

#### PROKER

K3	Mean	N	Std. Deviation
114.00	16.6667	3	1.52753
115.00	14.0000	1	.
116.00	17.0000	1	.
119.00	18.0000	1	.
120.00	18.0000	1	.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

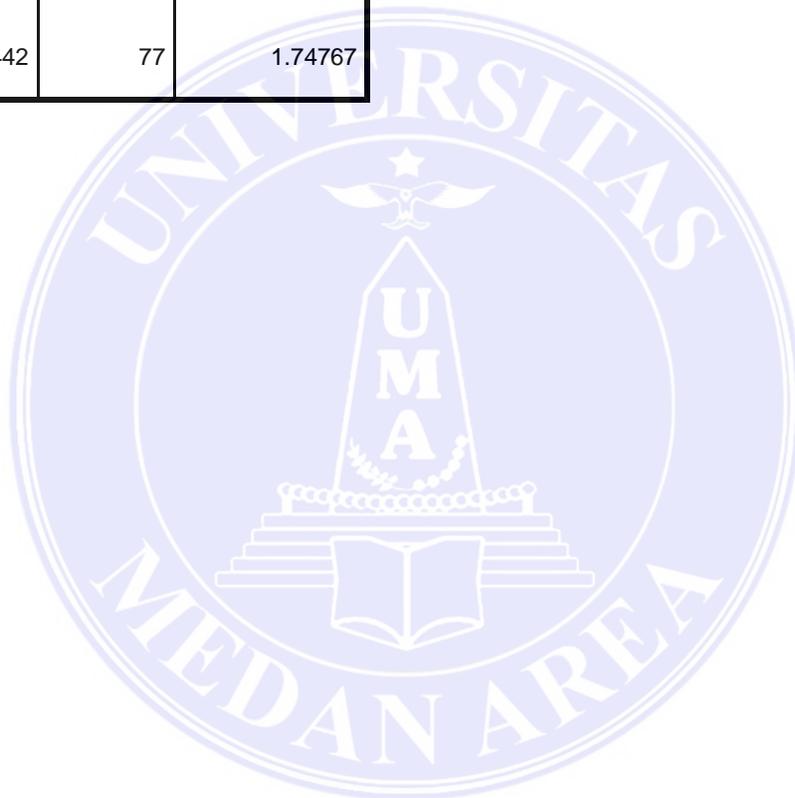
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

122.00	17.0000	1	.
123.00	16.6000	5	1.14018
124.00	16.5000	6	.83666
125.00	15.6667	3	1.15470
126.00	15.0000	1	.
127.00	15.8333	6	2.13698
128.00	17.6667	3	.57735
129.00	18.6667	3	.57735
130.00	15.3333	3	1.52753
131.00	16.7500	4	2.06155
132.00	16.3333	3	2.08167
133.00	14.0000	1	.
135.00	16.0000	1	.
136.00	17.0000	4	2.00000
137.00	15.3333	3	.57735
143.00	15.3333	3	2.30940
144.00	17.0000	3	2.00000
145.00	18.0000	2	1.41421
148.00	16.0000	1	.
149.00	18.0000	1	.
150.00	18.0000	1	.
151.00	18.0000	1	.
153.00	19.0000	1	.
154.00	19.0000	1	.

155.00	18.5000	2	.70711
156.00	19.0000	1	.
158.00	19.0000	1	.
159.00	20.0000	1	.
161.00	19.0000	1	.
162.00	20.0000	1	.
166.00	17.0000	2	2.82843
Total	16.8442	77	1.74767



### Uji Normalitas

NPARTESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

#### Notes

Output Created	08-OCT-2021 11:14:42
Comments	
Input	Active Dataset      DataSet0 Filter                <none> Weight                <none> Split File            <none> N of Rows in Working Data      77 File Definition of Missing      User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling      Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. Cases Used NPARTESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax	
Resources	Processor Time      00:00:00.00

Elapsed Time	00:00:00.01
Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
K3	77	134.4675	13.18051	114.00	166.00
PROKER	77	16.8442	1.74767	13.00	20.00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		K3	PROKER
N		77	77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	134.4675	16.8442
	Std. Deviation	13.18051	1.74767
	Absolute	.159	.174
Most Extreme Differences	Positive	.159	.153
	Negative	-.088	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.192	1.330
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054	.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Linearitas

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

### Means

#### Notes

Output Created	08-OCT-2021 11:17:11
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 77 Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.02

Elapsed Time	00:00:00.01
--------------	-------------

[DataSet0]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PROKER * K3	77	100.0%	0	0.0%	77	100.0%

**Report**

PROKER

K3	Mean	N	Std. Deviation
114.00	16.6667	3	1.52753
115.00	14.0000	1	.
116.00	17.0000	1	.
119.00	18.0000	1	.
120.00	18.0000	1	.
122.00	17.0000	1	.
123.00	16.6000	5	1.14018
124.00	16.5000	6	.83666
125.00	15.6667	3	1.15470
126.00	15.0000	1	.
127.00	15.8333	6	2.13698

128.00	17.6667	3	.57735
129.00	18.6667	3	.57735
130.00	15.3333	3	1.52753
131.00	16.7500	4	2.06155
132.00	16.3333	3	2.08167
133.00	14.0000	1	.
135.00	16.0000	1	.
136.00	17.0000	4	2.00000
137.00	15.3333	3	.57735
143.00	15.3333	3	2.30940
144.00	17.0000	3	2.00000
145.00	18.0000	2	1.41421
148.00	16.0000	1	.
149.00	18.0000	1	.
150.00	18.0000	1	.
151.00	18.0000	1	.
153.00	19.0000	1	.
154.00	19.0000	1	.
155.00	18.5000	2	.70711
156.00	19.0000	1	.
158.00	19.0000	1	.
159.00	20.0000	1	.
161.00	19.0000	1	.
162.00	20.0000	1	.

166.00	17.0000	2	2.82843
Total	16.8442	77	1.74767

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
(Combined)		124.013	35	3.543
PROKER * K3	Between Groups Linearity	31.082	1	31.082
	Deviation from Linearity	92.931	34	2.733
Within Groups		108.117	41	2.637
Total		232.130	76	

ANOVA Table

		F	Sig.
(Combined)		1.344	.181
PROKER * K3	Between Groups Linearity	11.787	.001
	Deviation from Linearity	1.037	.453
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PROKER * K3	.366	.134	.731	.534

## Uji Hipotesis Korelasi

### CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

#### Notes

Output Created	08-OCT-2021 11:18:06
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	77
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Cases Used	CORRELATIONS
Syntax	/VARIABLES=X Y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.02

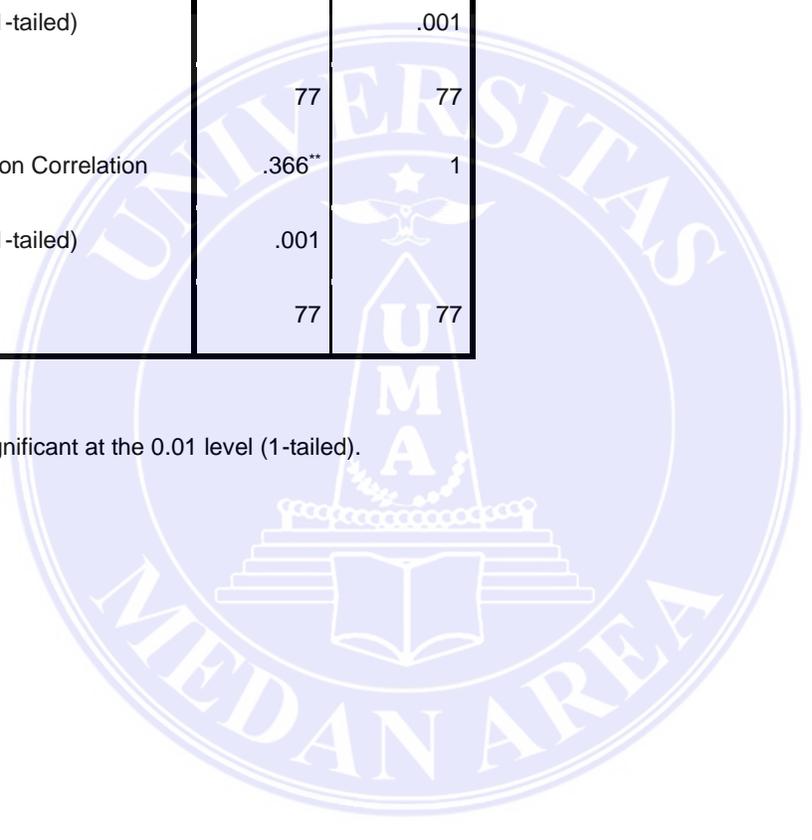
Elapsed Time	00:00:00.03
--------------	-------------

[DataSet0]

**Correlations**

		K3	PROKER
K3	Pearson Correlation	1	.366**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	77	77
PROKER	Pearson Correlation	.366**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	77	77

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





**Lampiran E :**  
**Surat Izin Penelitian**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 494/FPSI/01.10/V/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Mei 2021

Yth. Pimpinan PT. SOCFIN Indonesia  
 Di  
 Tempat

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

Nama : Nur Sry Isabella Samosir  
 NPM : 178600393  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus, Perkebunan Tanah Gambus, Kec. Limapuluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21255 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus"*.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Bidang Akademik,  
  
 Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**Lampiran F :**  
**Surat Keterangan Selesai Penelitian**

**PT SOCFIN INDONESIA**  
**(SOCFINDO)**  
**Tanah Gabus**

Tanah Gabus, 14 Juni 2021  
No.UM/X/BI/074/21

Kepada Yth  
Pimpinan /Dekan  
Univ. Medan Area  
Fakultas Psikologi  
Jl.Kolam No.01  
Jl.Setia Budi No.79  
Di Medan

Dengan hormat,

**Hal : Selesai Melaksanakan Dan Pengambilan Data Untuk Tugas Akhir**

Sehubungan dengan surat saudara No.494/FP5I/01.10/V/2021 tanggal 19 Mei 2021 mengenai Permohonan Pengambilan Data, dapat kami setuju dilaksanakan di PT. Socfin Indonesia kebun Tanah Gabus mulai tanggal 07 Juni s.d 12 Juni 2021 atas nama :

Nama : Nur Sry Isabella Samosir  
NPM : 178600393  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai menjalankan dan Pengambilan Data untuk Tugas Akhir mulai tanggal 07 Juni s.d 12 Juni 2021 dan dilaksanakan dengan baik.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami

  
**JONI MAKRI SITEPU**  
Pengurus

CC:  
- PD  
- GM  
- File  
- JMS/SK/dl



## 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 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21