

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PADA
PT. KALTIM DIAMOND COAL
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1**



Oleh :

**SEPRI FRISKAYANTI
1502095125**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI
PADA PT. KALTIM DIAMOND COAL
SAMARINDA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I*



Oleh :

SEPRI FRISKAYANTI

NIM : 1502095125

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Departemen
Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Nama : Sepri Friskayanti

NIM : 1502095125

Jurusan : Ilmu Administrasi

Program Studi : S1 Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Pembimbing I



Tuti Wediawati, S. Sos., M. Si
NIDN. 0013108005

Menyetujui

Pembimbing II



Dian Dwi Nur Rahmah, S. Psi., M. Psi Psikolog
NIP. 19910814 201903 2 029

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari :
Tanggal :
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda
Nama : Sepri Friskayanti
NIM : 1502095125
Program Studi : S-1 Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Tim Penguji,

1. Tuti Wediawati, S. Sos., M. Si 1.

2. Dian Dwi Nur Rahmah, S. Psi., M. Psi Psikolog 2.

3. Fareis Althalets, MM 3.

4. Umar Hi Salim. SE., MM 4.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sepri Friskayanti

NIM : 1502095125

Program Studi : Administrasi Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan pengambilan pemikiran orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang serta sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 17 Februari 2022

Yang menyatakan,

Sepri Friskayanti
NIM. 1502095125

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sepri Friskayanti
NIM : 1502095125
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, maka dengan ini saya menyetujui untuk memberi izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, hak bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi pada PT.Kaltim Diamond Coal Samarinda” beserta perangkat yang ada (yang diperlukan). Dengan hak bebas Royalti non-Eksklusif ini kepada UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau mengformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), memuat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dari sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 17 Februari 2022
Yang Menyatakan,

Sepri Friskayanti

ABSTRAK

SEPRI FRISKAYANTI, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda”. Dibawah bimbingan Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Dian Dwi Rahmah, S.Psi., M. Psi Psikolog selaku pembimbing 2.

Tujuan penelitian ini untuk menguji diantara variabel Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 82 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil dari pengolahan data diperoleh hasil persamaan regresi adalah $Y = 0,497 + 0,376 X_1 + 0,484 X_2$. Teknik pengumpulan data yaitu berdasarkan dengan sumbernya antara lain data primer melalui observasi, wawancara, kuisioner atau angket serta menyertakan dokumentasi. Data sekunder antara lain dengan mencari literature yang berupa jurnal penelitian terdahulu, buku-buku serta teks yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh Fhitung 39,831 dengan Ftabel 3,112 yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Samarinda. Untuk hasil pengujian hipotesis secara dominan diperoleh hasil variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi baku tertinggi yaitu sebesar 0,435 sementara keselamatan kerja 0,367 yang berarti bahwa variabel kesehatan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Produktivitas

ABSTRAC

SEPRI FRISKAYANTI, "The Influence of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Production Department Employees at PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda". Under the guidance of Mrs. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si as supervisor 1 and Mrs. Dian Dwi Rahmah, S.Psi., M. Psi Psychologist as supervisor 2.

The purpose of this study was to examine which of the occupational safety and health variables had the most significant effect on the work productivity of the employees of the production department at PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. The type of research used is quantitative research with the number of respondents as many as 82 people. The variables used in this study consisted of independent variables, namely Occupational Safety (X1) and Occupational Health (X2), as well as the dependent variable, namely employee productivity (Y).

The results of data processing obtained the results of the regression equation is $Y = 0.497 + 0.376 X1 + 0.484 X2$. The data collection technique is based on the source, including primary data through observation, interviews, questionnaires or questionnaires and includes documentation. Secondary data, among others, by searching for literature in the form of previous research journals, books and texts related to the variables to be studied.

The results of simultaneous hypothesis testing (F test) obtained Fcount 39.831 with Ftable 3.112 which shows that occupational safety and health together have a significant effect on employee productivity. The results of partial hypothesis testing (T test) indicate that occupational safety (X1) and occupational health (X2) have a significant effect on the work productivity of employees of the production department at PT. East Kalimantan Diamond Samarinda. For the results of hypothesis testing, it is dominantly obtained that the occupational health variable (X2) has the highest standardized regression coefficient value of 0.435 while occupational safety is 0.367 which means that the occupational health variable is a variable that has a dominant influence on employee work productivity.

Keywords: Occupational safety, occupational health, productivity

RIWAYAT HIDUP



Sepri Friskayanti, lahir di Suka Damai, 14 September 1993. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Thomas Patandung dan Ibu Dorce Russang. Memulai pendidikan pada tahun 1997 di Taman kanak-kanak (TK) GKST Tomui Karya dan lulus pada tahun 1999.

Kemudian melanjutkan pendidikan pada tahun 1999 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 378 Terbit dan lulus pada tahun 2005. Kemudian pada tahun 2005 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Walenrang dan lulus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Tomoni pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan di Universitas Politeknik Sendawar dan lulus pada tahun 2014.

Melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi pada tahun 2015 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda melalui jalur alih jenjang pada jurusan Ilmu administrasi dengan mengambil program studi Administrasi Bisnis. Selanjutnya pada tahun 2017 mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik Kompetensi di SDN 024 Samarinda selama 60 hari terhitung sejak tanggal 1 Juli 2017, dilanjutkan dengan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Kaltim Diamond Coal Samarinda”.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat dan kesehatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamon Coal Samarinda”.

Skripsi ini merupakan syarat kelulusan untuk meraih gelar sarjana Administrasi Bisnis dalam Strata satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, banyak rintangan dan halangan yang dihadapi oleh penulis, namun dengan penyertaan Tuhan serta bimbingan, motivasi, dan dukungan sarana prasarana maka skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M. Si selaku Dekan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan sarana dan prasarana perkuliahan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Mulawarman.

3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan sarana dan prasarana penunjang perkuliahan.
4. Ibu Tuti Wediawati, S. Sos., M. Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, S. Psi., M. Psi psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Fareis Althalets, MM selaku dosen penguji I serta Bapak Umar Hi Salim. SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program studi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman.
7. Bapak Matius Makkayu selaku Superintendent HSE beserta staf PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda yang memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Kaltim diamond Coal Samarinda.
8. Orang Tua penulis yaitu Bapak Thomas dan Ibu Dorce Russang yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat yang telah banyak membantu dan meluangkan begitu banyak waktu untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan, oleh sebab itu dalam penyusunan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan dapat menunjang

kesempurnaan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembacanya dan ilmu pengetahuan.

Samarinda, 17 Februari 2022
Penulis

Sepri Friskayanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Teori dan konsep	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Keselamatan Kerja.....	16
2.2.2.1 Indikator keselamatan kerja	20
2.2.2.2 Kecelakaan Kerja.....	21
2.2.2.3 Penanggulangan Kecelakaan	26
2.2.2.4 Kerugian Akibat Kecelakaan	29
2.2.2.5 Keamanan Kerja	31
2.2.2.6 Manajemen Resiko	32

2.2.3	Kesehatan Kerja	34
2.2.3.1	Tujuan Kesehatan Kerja.....	36
2.2.3.2	Indikator Kesehatan Kerja	36
2.2.3.3	Perlindungan Kesehatan Kerja	38
2.2.4	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	40
2.2.4.1	Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja ...	42
2.2.4.2	Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja...	43
2.2.4.3	Syarat-Syarat K3	43
2.2.4.4	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	45
2.2.5	Produktivitas Kerja	47
2.2.5.1	Pengukuran Produktivitas Kerja	48
2.2.5.2	Faktor yang mempengaruhi produktivitas	49
2.2.5.3	Indikator Produktivitas Kerja.....	51
2.2.6	Teori Penghubung Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja	51
2.3	Hipotesis	53
2.4	Definisi Konseptual	54
2.5	Kerangka Pikir Penelitian	55

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	57
3.2	Definisi Operasional.....	57
3.3	Lokasi Penelitian	59
3.4	Teknik Pengumpulan data	60
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	61
3.6	Alat Pengukur Data	62
3.7	Teknik Analisis Data.....	64
3.7.1	Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	64
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	66
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	68

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	74
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	74
4.1.2 Lokasi Perusahaan	75
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	75
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	76
4.2 Hasil Penelitian.....	79
4.2.1 Karakteristik responden.....	79
4.2.2 Penyajian tabel variabel penelitian	82
4.2.2.1 Keselamatan kerja	82
4.2.2.2 Kesehatan kerja	93
4.2.2.3 Produktivitas kerja.....	102
4.3 Instrumen Penelitian.....	108
4.3.1 Uji validitas.....	108
4.3.2 Uji reabilitas.....	110
4.3.3 Uji asumsi klasik	111
4.3.3.1 Uji normalitas	111
4.3.3.2 Uji multikolinearitas.....	112
4.3.3.3 Uji heteroskedastisitas.....	113
4.3.4 Analisis regresi linear berganda	115
4.3.4.1 Persamaan regresi linear berganda	115
4.3.4.2 Koefisien korelasi.....	116
4.3.4.3 Koefisien determinasi.....	117
4.3.5 Hasil uji hipotesis.....	118
4.3.5.1 Uji simultan (f)	118
4.3.5.2 Uji parsial (t).....	119
4.3.5.3 Variabel yang paling berpengaruh	120
4.4 Pembahasan	121
4.4.1 Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda	121

4.4.2 Pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT.Kaltim Diamond Coal Samarinda.	124
4.4.3 Pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.	128

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	136
5.2 Saran.....	137

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah kecelakaan, target produksi dan hasil produksi PT.Kaltim Diamond Coal Samarinda Per 1 Agustus 2017 – 31 Oktober 2017	6
Tabel 2.1	Perbedaan penelitian terdahulu	11
Tabel 3.1	Definisi operasional	58
Tabel 3.2	Skala Likert	63
Tabel 3.3	Range Skor Jawaban Penelitian	63
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.1	Tanggapan responden terhadap “pernyataan perusahaan memberikan pelatihan penggunaan peralatan keamanan.....	83
Tabel 4.2	Tanggapan responden terhadap pernyataan “pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan	84
Tabel 4.3	Tanggapan responden terhadap pernyataan “alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap	85
Tabel 4.4	Tanggapan responden terhadap pernyataan “alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik	86
Tabel 4.5	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan”	87
Tabel 4.6	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran”	88
Tabel 4.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin.....	89
Tabel 4.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko”	90
Tabel 4.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan “rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas”	91
Tabel 4.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan “pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami”	92
Tabel 4.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih”	93
Tabel 4.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan”	94
Tabel 4.13	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan.....	95
Tabel 4.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan menyiapkan tim medis yang berada diklinik	97

Tabel 4.15	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya”	97
Tabel 4.16	Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan”	98
Tabel 4.17	Tanggapan responden terhadap pernyataan “pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja”	99
Tabel 4.18	Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya”	100
Tabel 4.19	Tanggapan responden terhadap pernyataan “semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan”	101
Tabel 4.20	Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan”	102
Tabel 4.21	Tanggapan responden terhadap pernyataan “kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan”	103
Tabel 4.22	Tanggapan responden terhadap pernyataan “kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”	104
Tabel 4.23	Tanggapan responden terhadap pernyataan “kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan”	105
Tabel 4.24	Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik”	106
Tabel 4.25	Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu”	107
Tabel 4.26	Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya tidak pernah menunda pekerjaan saya”	108
Tabel 4.27	Hasil uji validitas	109
Tabel 4.28	Rekapitulasi hasil uji reabilitas	110
Tabel 4.29	Hasil uji normalitas	111
Tabel 4.30	Hasil uji Multikolinearitas	113
Tabel 4.31	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	115
Tabel 4.32	Hasil Uji Koefisien Korelasi	117
Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi	118
Tabel 4.34	Hasil Uji Simultan (F)	119
Tabel 4.35	Hasil Uji Parsial (t)	120
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Uji Dominan	121

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Teori domino penyebab kecelakaan	22
Gambar 2.2	Teori gunung es kerugian akibat kecelakaan.....	31
Gambar 2.3	Flowchart Manajemen Resiko.....	33
Gambar 2.4	Kerangka berpikir.....	56
Gambar 4.1	Struktur PT. Kaltim Diamond Coal.....	77
Gambar 4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	79
Gambar 4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	80
Gambar 4.4	Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja...	81
Gambar 4.5	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	82
Gambar 4.6	Uji Normal Q-Q Plot.....	112
Gambar 4.7	Hasil pengujian heteroskedastisitas.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia industri sekarang berkembang sangat pesat termasuk di Indonesia. Hal ini tentu memberikan pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun tidak sesederhana itu, sebab bisnis yang sarat akan persaingan sekarang ini memicu perusahaan melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal, mesin serta material, melainkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaku aktif aktivitas yang ada didalam sebuah perusahaan. Hal ini selaras dengan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengkoordinasian, pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:2).

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan target yang telah ditentukan maka dibutuhkan perhatian dalam hal kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja terhadap karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya hasil produksi perusahaan tersebut. Ketentuan pokok mengenai ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-undang No 3 Pasal 6 ayat 1 Tahun

1992, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan (Wijayanti, 2014:126).

Apabila terjadi suatu kecelakaan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan mengalami kerugian, jumlah produksi menurun, biaya perobatan yang besar serta biaya perbaikan unit produksi yang akan semakin meningkat pula. Masalah tersebut mengakibatkan kerugian bagi perusahaan serta karyawan, karena dengan terjadinya kecelakaan tersebut maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang bersangkutan mengalami cacat sehingga berhenti bekerja dan perusahaan akan kehilangan karyawannya. Hal inilah yang melatarbelakangi pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan dalam diri setiap karyawan, bahkan jika terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan maka karyawan tersebut akan diberi hukuman. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik (Hasibuan, 2012:188).

Telah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Apabila jumlah kecelakaan kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan menurun yang berdampak pada menurunnya jumlah produksi. Produktivitas adalah indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga dengan meningkatnya produktivitas pada semua bagian sistem merupakan cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Adapun cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yakni upaya peningkatan produktivitas karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa penggunaan teknologi yang canggih lebih menunjang produktivitas, namun bagaimanapun manusia tetaplah menjadi motor penggerak teknologi tersebut. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu komponen utama yang menjadi jaminan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2011:264) dengan menekan tingkat keparahan dan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit kerja serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan maka perusahaan bisa lebih efektif. Terdapat beberapa konsekuensi positif dari tempat kerja yang aman dan sehat yaitu produktivitas yang lebih tinggi karena berkurangnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat, berkurangnya pengeluaran medis dan asuransi, menurunnya tingkat pembayaran pegawai dan pembayaran langsung karena sedikitnya tuntutan yang diajukan, dan meningkatnya reputasi sebagai perusahaan terbaik.

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu bara yang berlokasi di Kalimantan Timur khususnya di Kota Samarinda, salah satunya adalah PT. Kaltim Diamond Coal. Perusahaan ini berlokasi di daerah Loa Gagak bersama beberapa perusahaan sejenis lainnya. Dalam melakukan aktivitas tambangnya, tentu proses kerja banyak dilaksanakan diluar ruangan. Berdasarkan kondisi lingkungan serta proses kerja yang cukup rawan dan memiliki resiko

kecelakaan yang sangat tinggi maka PT. Kaltim Diamond Coal harus mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam hal memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para karyawannya dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh sebab itu PT. Kaltim Diamond Coal memberikan tanggung jawab kepada sebuah departemen yang terdapat di dalam perusahaan yakni departemen *HSE (Healthy, safety and environment)* dengan tugas utama melakukan usaha-usaha pencegahan serta penanggulangan dari setiap kondisi maupun hal-hal yang dapat menimbulkan potensi bahaya baik kepada karyawan maupun mesin produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Matius yang merupakan HSE Superintendent PT. Kaltim Diamond Coal, mengatakan bahwa dalam usaha peningkatan perlindungan kesehatan kerja bagi karyawan, PT. Kaltim Diamond Coal menyediakan pelayanan kesehatan kerja yang berada didalam lingkungan kerja perusahaan. PT. Kaltim Diamond Coal menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja sendiri dalam bentuk *First Aid Room (F. A. R.)*, dimana penyelenggaraan dan pengelolaannya bersifat komprehensif meliputi *Preventif, Promotif, Kuratif, dan Rehabilitatif* bagi tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 03/Men/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja perlu dilengkapi dengan petunjuk teknis penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja. Sebagai wujud tanggung jawab dan kepedulian PT. Kaltim Diamond Coal mengenai kesehatan karyawannya maka pihak perusahaan melakukan upaya kesehatan kerja yang terdiri dari empat upaya kesehatan yakni

pencegahan (*preventif*), peningkatan (*promotif*) pengobatan (*kuratif*), pemulihan (*rehabilitatif*).

Adapun selaku penanggung jawab pelayanan kesehatan kerja yang ada pada PT. Kaltim Diamond Coal yaitu dokter atau para medik yang ditunjuk oleh perusahaan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja. Selain pelayanan kesehatan kerja dalam bentuk ketersediaan *First aid room (FAR)* serta upaya kesehatan kerja lainnya, PT. Kaltim Diamond Coal juga menyediakan pelayanan kesehatan kerja rujukan. Pelayanan kesehatan kerja rujukan merupakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja yang tidak dapat ditangani oleh pelayanan kesehatan kerja di perusahaan kepada pelayanan kesehatan yang lebih lengkap.

Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan dalam wujud peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk *standard operational procedure (SOP)* yang ditetapkan oleh PT. Kaltim Diamond Coal belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa terdapat beberapa tindakan atau sikap karyawan yang dapat menyebabkan kecelakaan pada saat bekerja dan hal tersebut berdampak terhadap produktivitas karyawan yang ditandai dengan menurunnya hasil produksi antara lain kurangnya kepedulian dan kurangnya ketaatan mengikuti rambu-rambu serta bekerja tidak sesuai dengan *standar operational procedure* yang ada.

Adapun temuan masalah yang diperoleh setelah melakukan observasi, peneliti memperoleh rincian data jumlah kasus kecelakaan, target produksi dan

hasil produksi pada bulan Agustus, September dan Oktober 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah kecelakaan, target produksi dan hasil produksi PT. Kaltim
Diamond Coal Samarinda
Per 1 Agustus 2017 – 31 Oktober 2017

Bulan	Keterangan	Jumlah Kecelakaan	Target Produksi (MT)	Hasil produksi (MT)
Agustus	Ringan	1	235.027	184.815
September	Ringan	4	231.421	209.429
Oktober	Zero accident	-	233.940	185.606,58
Jumlah		5	700.388	579.870,58

Sumber : PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Berdasarkan data yang diperoleh, kecelakaan kerja yang terjadi pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2017 mengindikasikan bahwa aspek keselamatan kerja belum terlaksana dengan baik yang ditandai dengan terjadinya kecelakaan secara berturut-turut sehingga berdampak negatif terhadap hasil produksi. Kecelakaan kerja banyak terjadi pada divisi produksi terutama pada bulan September. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yakni Bapak “MT” mengatakan bahwa salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan adalah kelalaian karyawan pada saat bekerja selain itu pada bulan September curah hujan cukup tinggi yang mengakibatkan jalan di area tambang menjadi sangat licin. Sedangkan untuk produktivitas karyawan pada bulan Agustus hingga oktober 2017 juga mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan pada bulan Agustus hingga oktober 2017 pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Hasil produksi untuk *coal hauling* diukur dengan *Metric Ton* (MT).

Pada bulan Agustus 2017 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 1 kali kecelakaan, dengan target produksi sebesar 235.027 MT dan hasil produksi pada bulan tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan yaitu dengan hasil produksi sebesar 184.815 MT. Kemudian pada bulan September 2017 jumlah kecelakaan kerja meningkat dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 4 kecelakaan dengan target produksi sebesar 231.421 MT dengan hasil produksi yang kembali belum mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebesar 209.429 MT. Sedangkan pada bulan Oktober tidak terdapat kecelakaan kerja atau *zero accident*, dengan target produksi sebesar 233.940 MT, dengan hasil produksi yang mengalami penurunan dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 185.606,58 MT. Tidak tercapainya target yang telah ditentukan dengan menurunnya jumlah produksi selain merupakan akibat dari terjadinya kecelakaan kerja, juga disebabkan oleh cuaca yang tidak menentu serta banyaknya unit yang *breakdown* sehingga hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti, menganalisa dan membahasnya lebih lanjut dengan mengangkat judul : “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda”.

1.2 Rumusan Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan merupakan suatu faktor yang akan membuat karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja, sehingga dengan rasa aman yang

dirasakan oleh karyawan maka berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan dan hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

Penulis merumuskan permasalahan yang dituangkan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda?
3. Dari kedua variabel independen tersebut, variabel manakah yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

2. Untuk menguji dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.
3. Untuk menguji dan menganalisis dari kedua variabel independen tersebut, variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis :

- a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi dilapangan, selain itu diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian berikut serta sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Secara praktis :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia pada PT. Kaltim Diamond Coal dalam membantu melihat kebutuhan karyawan akan program

keselamatan dan kesehatan kerja dan mengidentifikasi bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada setiap perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki bahasan penelitian yang tidak jauh berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut ini adalah perbedaan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Perbedaan penelitian terdahulu

No	Judul dan nama	Variabel	Teknik analisis data	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cold Rolling Mill PT.	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji hipotesis secara parsial, koefisien determinasi	a. Tempat penelitian berbeda. b. Jumlah populasi sebanyak 614 karyawan, dan jumlah sampel 243 karyawan. c. Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi setiap bulan cenderung meningkat.

	Krakatau`Steel (Persero) Tbk (Nikita Kinanti Putri, 2015)			d. Teori indikator keselamatan kerja menggunakan teori Sedarmayanti.
2.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ (Muhammad Busyairi tahun 2014)	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda	a. Tempat penelitian Berbeda. b. Jumlah sampel 99 karyawan. c. Teori indikator kesehatan kerja menggunakan teori Iwan Ramdan. d. Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi setiap bulan naik turun.
3.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe baru Bululawang Malang (2008)	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Uji reabilitas, uji validitas Uji regresi linear berganda, uji F dan uji T.	a. Tempat penelitian berbeda. b. Jumlah sampel 97 karyawan. c. Jumlah kecelakaan kerja mengalami peningkatan setiap tahun. d. Teori indikator keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan teori Sedarmayanti.

Sumber : Putri (2015), Busyairi (2014), Syafi'i (2008)

2.2 Teori dan konsep

Teori merupakan suatu dasar yang digunakan dalam membahas suatu masalah yang dijadikan sebagai rumusan atas hipotesis dan diuji kebenarannya secara umum. Pelaksanaan penelitian yang tidak dilandasi dengan teori yang lengkap akan menyebabkan penyelesaian masalah yang tidak akan mencapai sasaran.

Mengingat pentingnya peranan teori dalam suatu kegiatan penelitian, maka sebelum penulis melakukan pemecahan masalah dalam skripsi ini, penulis akan mengangkat teori-teori yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan baik jika memiliki manajemen yang baik pula. Menurut Hasibuan (2012 : 1), “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:10) dalam buku manajemen sumber daya manusia mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2007 : 13) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termaksud merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat disekitar wilayah perusahaan.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan prinsip dan teknik secara umum. Oleh sebab itu dalam mengarahkan dan mengendalikan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wujud kerja sama untuk mencapai suatu tujuan seorang *manager* harus melaksanakan fungsi manajemen dengan baik. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:11) adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Provision*)

Pengadaan merupakan sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tugas yang diberikan oleh perusahaan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil kerjanya.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka selalu memiliki semangat kerja.

j. Kedisiplinan (*Disciplinary*)

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting sebab kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan secara maksimal.

k. Pemberhentian (*Dismissal*)

Menurut Hasibuan (2007 : 21) “Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan”.

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, MSDM selalu memiliki hubungan keterkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini dibuktikan melalui persamaan fungsi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan salah satu fungsi MSDM yaitu fungsi *Maintenance* atau pemeliharaan. K3 dan fungsi maintenance memiliki fungsi sebagai pelindung dan pemelihara aset perusahaan baik manusia maupun peralatan dan mesin produksi.

2.2.2 Keselamatan Kerja

Penerapan keselamatan kerja pada suatu aktivitas kegiatan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh semua pelaku kegiatan guna melindungi keamanan para pekerja atau karyawan. Menurut pendapat Swasto (2011:107), “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya yang muncul dalam lingkungan kerja”. Keselamatan pada dasarnya merupakan kebutuhan setiap manusia. Menurut Ramli (2010:6), “Sejak manusia bermukim di bumi, secara tidak sadar manusia telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi bahaya yang ada disekitar lingkungan hidupnya”. Mondy (2008:86) mengatakan “Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek, salah satunya adalah perlindungan keselamatan. Perlindungan keselamatan tersebut sebagai upaya agar tenaga kerja

atau karyawan merasa aman melakukan pekerjaannya sehari-hari guna meningkatkan produksi dan produktivitas karyawan”.

Keselamatan kerja mencerminkan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kerusakan dan resiko kecelakaan dimana kita bekerja yang meliputi kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan serta kondisi kerja. Ridley (2008:44) mengatakan bahwa “keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan keadaan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan standar operasi prosedur yang menjadi acuan dalam bekerja”. Perusahaan harus mampu mengusahakan dan menjaga keselamatan para karyawannya, karena hal tersebut telah tercantum dalam undang-undang. Adapun tujuan program keselamatan kerja dalam Undang Undang No 1 Tahun 1970 yaitu sebagai berikut:

- a. Melindungi dan menanggung keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja.
- b. Menanggung setiap sumber produksi dapat dipakai dengan cara aman dan efektif
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 juga mengatakan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah agar karyawan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja, selain itu agar terhindar dari keadaan yang ditimbulkan akibat kerja, memastikan semua hasil dan alat produksi dipelihara keamanannya dan meningkatkan keserasian kerja serta partisipasi kerja karyawan. Hal yang paling penting dalam keselamatan kerja adalah memastikan bahwa karyawan dan alat

produksi selalu terjaga keamanannya sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009:188), bahwa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja yang meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya, penerangan yang kurang baik, ruangan kerja yang terlalu padat serta pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Faktor manusia yang meliputi
 - 1) Faktor fisik dan mental yaitu penglihatan atau pendengaran yang kurang, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung, emosi dan syaraf yang tidak stabil dan badan yang lemah.
 - 2) Pengetahuan dan keterampilan yaitu kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan yang baik, kebiasaan yang salah dan kurang pengalaman.
 - 3) Sikap yaitu kurangnya minat serta perhatian, kurang teliti, malas, tidak peduli akan suatu akibat dan hubungan yang kurang baik.
- c. Faktor alat dan mesin kerja meliputi penerangan yang kurang, alat pelindung yang terbatas, mesin yang tidak terjaga dan kerusakan teknis.

Manajemen yang efektif membutuhkan sebuah komitmen organisasional agar kondisi bekerja bisa dikatakan aman. Ridley (2008:40) mengatakan bahwa “Inti dari manajemen keselamatan yaitu komitmen dan kordinasi dari manajemen tingkat atas untuk menghimpun semua anggota organisasi dan juga harus terjamin dalam tindakan manajerial”. Ada tiga pendekatan berbeda yang dipergunakan oleh pihak pemberi kerja atau perusahaan dalam mengatur keselamatan. Adapun teori

dan konsep yang dikembangkan dalam pendekatan ini yaitu (Malthis dan Jackson, 2006:117)

a. Pendekatan organisasional

Banyak kecelakaan yang timbul akibat faktor manajemen atau organisasi yang tidak kondusif akibatnya memicu terjadinya kecelakaan. Adapun upaya keselamatan yang dilakukan dengan pendekatan organisasional yaitu merancang pekerjaan, mengembangkan serta mengimplementasikan kebijakan keselamatan, melibatkan komite keselamatan serta mengkoordinasikan investigasi kecelakaan.

b. Pendekatan teknik mesin

Pendekatan teknis menyangkut kondisi fisik, peralatan atau mesin, material, proses serta lingkungan kerja yang tidak aman. Adapun upaya keselamatan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan teknik mesin yaitu merancang lokasi dan peralatan kerja, meninjau peralatan, dan menerapkan prinsip *ergonomic*.

c. Pendekatan individual

Pendekatan individual didasarkan pada hasil statistik yang menunjukkan bahwa 85% kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh tindakan manusia yang melakukan tindakan yang tidak aman. Dengan demikian untuk mencegah terjadinya hal tersebut maka dilakukan pembinaan terhadap unsur manusia demi meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga terjadi peningkatan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun upaya yang dilakukan dalam pendekatan individual yaitu menguatkan motivasi dan

sikap keselamatan, memberikan pelatihan tentang keselamatan, dan memberikan penghargaan keselamatan melalui program intensif.

2.2.2.1 Indikator keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan hal yang harus menjadi perhatian perusahaan, karena keselamatan kerja sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menguji tiga variabel yaitu keselamatan kerja sebagai variabel bebas (independen), kesehatan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas sebagai terikat (dependen). Untuk mengukur keselamatan kerja, terdapat lima indikator yang mengacu pada teori Dewi (2006;27), yaitu :

a. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan

Perusahaan melakukan pelatihan agar karyawan dapat memahami cara penggunaan peralatan keamanan dan mengusahakan semaksimal mungkin agar penggunaan peralatan keamanan mudah dipahami.

b. Kelengkapan alat pelindung diri

Alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan alat pelindung diri tersebut berfungsi dengan baik.

c. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

Beberapa karyawan mungkin melakukan pelanggaran dan mengabaikan peraturan keselamatan sehingga perusahaan memberlakukan sanksi yang berupa sanksi teguran langsung dan pemberian surat peringatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

d. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

Perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek keselamatan karyawan dengan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin serta memberikan pengawasan khusus untuk pekerjaan yang paling beresiko mengalami kecelakaan.

e. Kejelasan petunjuk rambu keselamatan

Rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat dengan jelas, selain itu rambu yang pasang mudah untuk dipahami artinya.

2.2.2.2 Kecelakaan Kerja

Usaha yang dilakukan dalam rangka peningkatan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari pencegahan kecelakaan kerja, karena pencegahan kecelakaan kerja adalah program utama keselamatan kerja yang terdapat didalam sebuah perusahaan. Menurut Ridley (2008:68) “Secara umum kecelakaan kerja didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses dari suatu aktivitas yang telah diatur”. Kecelakaan dapat terjadi akibat adanya tindakan yang berbahaya (*Unsafe Action*) dan keadaan yang berbahaya (*unsafe Condition*).

Kecelakaan kerja adalah suatu resiko yang dihadapi oleh setiap karyawan yang melakukan aktivitas pekerjaannya. Ketika kecelakaan terjadi pada saat melaksanakan aktivitas maka kerugian yang dialami oleh perusahaan bukan hanya berupa materi melainkan kerugian akibat hilangnya sumber daya manusia yang menjadi sumber daya utama perusahaan,

disamping itu kerugian lainnya yang dialami oleh perusahaan terjadi akibat kecelakaan kerja yaitu terhambatnya proses produksi secara keseluruhan.

Dalam teori Katsuro, Gadzirayi & Mupararano (2010:245) mengatakan bahwa “Kecelakaan kerja merupakan suatu kondisi yang tidak diharapkan, tidak disengaja dan tidak direncanakan yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu sebagai akibat pekerjaan maupun pada waktu melaksanakan pekerjaan yang termasuk dalam perjalanan menuju atau kembali dari tempat kerja yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas pekerjaan”. Sebuah kecelakaan dapat terjadi akibat kondisi alat atau material yang kurang baik atau berbahaya, selain itu kecelakaan kerja juga muncul akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan kesalahan manusia dalam melakukan pekerjaan. Adapun faktor penyebab kecelakaan kerja dikategorikan dalam dua bagian (Ramli 2010:33) :

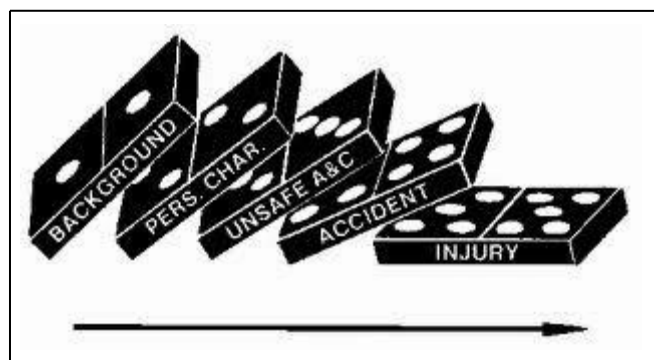
- a. Kecelakaan yang ditimbulkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan (*unsafe act*) misalnya tidak menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja, melepaskan alat pengaman serta bekerja sambil bergurau. Tindakan ini dapat menyebabkkn kecelakaan yang akan membahayakan diri karyawan itu sendiri maupun orang lain.
- b. Kecelakaan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) adalah keadaan dalam lingkungan kerja baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman serta membahayakan misalnya

penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan dan lain lain.

Menurut Heinrich pada buku Ramli (2010:35) bahwa 88% kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh perbuatan atau tindakan tidak aman manusia (unsafe act) sedangkan 10% disebabkan oleh hal-hal yang tidak berhubungan dengan kesalahan manusia melainkan disebabkan oleh kondisi yang tidak aman (unsafe condition) lalu kemudian 2% kecelakaan terjadi karena takdir Tuhan. Selain itu Heinrich menjelaskan tentang keterkaitan antara 5 faktor penyebab kecelakaan dalam bentuk teori domino yakni:

- a. Kondisi kerja
- b. Kelalaian manusia
- c. Tindakan tidak aman
- d. Kecelakaan
- e. Cedera.

Gambar 2.1
Teori domino penyebab kecelakaan



Sumber : Buku Industrial Safety, 2007

Kelima faktor ini tersusun layaknya kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu terjatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya

akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino yang telah kita kenal sebelumnya, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain. Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman sebagai poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan. Menurut penelitian yang dilakukannya, tindakan tidak aman ini menyumbang 98% penyebab kecelakaan.

Demikian halnya dengan kecelakaan kerja, yang apabila manusia melakukan suatu tindakan yang salah maka akan menimbulkan tindakan atau kondisi yang tidak aman dan kemudian tindakan atau kondisi tidak aman tersebut akan mengakibatkan kecelakaan atau timbulnya kerugian (Ramli 2010:33). Ketika sebuah kecelakaan kerja terjadi maka secara otomatis akan terdapat kerugian yang akan dialami oleh perusahaan. Menurut Simanjuntak (2011:165), kecelakaan kerja dapat menimbulkan korban dan kerugian dalam bentuk:

- a. Pekerja atau orang lain meninggal atau terluka
- b. Alat-alat produksi rusak
- c. Bahan baku dan bahan produksi lainnya rusak
- d. Bangunan terbakar atau roboh
- e. Proses produksi terhenti atau terganggu

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan dilingkungan kerja. Usaha pencegahan ini dilakukan untuk menghindari permasalahan yang akan dihadapi perusahaan

apabila kecelakaan kerja terjadi dalam perusahaan tersebut. Ada beberapa pencegahan kecelakaan kerja diantaranya (Ridley, 2008:117) :

- a) Mengurangi kondisi tidak aman. Hal tersebut dilakukan dengan cara memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja telah memenuhi standar keamanan kerja.
- b) Mengurangi perilaku kerja yang tidak aman. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran para pekerja atau karyawan untuk mematuhi standar keamanan kerja demi keselamatan karyawan itu sendiri.
- c) Memilih pekerja yang memiliki sikap kerja yang baik. Kegiatan proses seleksi juga memiliki pengaruh terhadap keselamatan kerja karena pada tahap seleksi karyawan dapat dipastikan bahwa karyawan yang dipilih mampu bertanggung jawab dan mampu bekerja sesuai aturan.
- d) Melakukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting untuk dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan karyawan terhadap sumber-sumber bahaya serta cara penanganan yang tepat sehingga mampu meminimalkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.
- e) Melakukan inspeksi dan motivasi secara terus menerus. Inspeksi sangat penting untuk dilakukan karena untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi standar keamanan yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi diberikan dengan tujuan menumbuhkan kesadaran karyawan

terhadap pentingnya menciptakan kondisi kerja aman dilingkungan kerja agar mereka dapat bekerja dengan nyaman

- f) Melakukan audit K3. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan manajemen K3 telah direncanakan dan diimplementasikan dengan baik dan benar

2.2.2.3 Penanggulangan kecelakaan

Menurut *International Labor Organization (ILO)* terdapat langkah-langkah yang perlu diambil untuk dapat menghindari dan menanggulangi kecelakaan di tempat kerja. Langkah menghindari dan menanggulangi kecelakaan di tempat kerja tersebut antara lain meliputi :

1. Peraturan perundang-undangan,

suatu perusahaan perlu untuk memiliki serta memperbaiki perundang-undangan yang bermuatan hukum dan mengatur para pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, serta pemerintah. Perbaikan secara menyeluruh dan kontinuitas dalam pembentukan atau pembuatan dan pelaksanaan undang-undang juga memerlukan pengawasan oleh badan tertentu dalam pelaksanaan undang-undang tersebut.

2. Standarisasi

standarisasi harus dimiliki oleh perusahaan dalam berbagai aspek. Aneka aspek tersebut harus baik menurut standar nasional dan internasional. Misalnya saja seperti yang telah ditentukan pada SII (Standar Industri Indonesia), SNI (Standar Nasional Indonesia) dan ISO (International Standardization Organization).

3. Inspeksi atau pengawasan

Inspeksi atau pengawasan ini maksudnya bahwa harus terdapat kesinambungan dalam pengawasan secara menyeluruh yang dilakukan oleh badan tertentu baik swasta maupun pemerintah terhadap pelaksanaan perundang-undangan oleh pengusaha. Pemerintah membutuhkan adanya pegawai pengawas yang bertindak sebagai pegawai teknis yang berkeahlian khusus dari departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam pengawasan tersebut, hendaknya bersih dari sikap dan perilaku Korupsi, Kolusi dan Korupsi atau KKN.

4. Riset teknis

riset tekni merupakan bentuk penelitian dan penilaian teknis yang dilakukan oleh tenaga ahli khusus dari luar departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Riset teknis ini meliputi sifat dan ciri-ciri dari bahan-bahan berbahaya, penyelidikan tentang pagar pengaman, pengujian alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan polusi gas dan debu atau penelaahan tentang bahan-bahan dan desain paling tepat untuk tali pengangkat dan peralatan pengangkat lainnya.

5. Riset medis

Riset medis merupakan bentuk penelitian kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh petugas medik misalnya oleh IDI atau Ikatan Dokter Indonesia. Riset medic yang dilakukan terutama mengenai penelitian tentang efek-efek fisiologis dan patologis, faktor-

faktor lingkungan dan teknologis, serta keadaan-keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.

6. Riset psikologis

Riset psikologis merupakan bentuk penelitian terhadap aspek psikologis tenaga kerja pada lingkungan perusahaan yang dilakukan oleh tenaga ahli pemerintah maupun swasta. Hal ini misalnya seperti dalam riset suasana kerja, kerja yang dipaksakan atau pekerjaan yang rentan terhadap kecelakaan.

7. Riset statistik

Riset statistik adalah penelitian terhadap keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang diukur secara kuantitatif dan kualitatif yang hasilnya dapat dijadikan pedoman oleh semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

8. Pendidikan

Program pendidikan dan latihan dalam rangka alih teknologi dan pengemabangan tenaga kerja bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

9. Pelatihan

Pelatihan ini berbentuk program pendidikan keterampilan, baik dengan penyelesaian sendiri maupun melalui badan-badan lainnya.

10. Persuasi

Persuasi adalah bentuk upaya realisasi pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja di masing-masing perusahaan yang dikomandoi sekaligus penanggungjawabnya adalah pimpinan perusahaan.

11. Asuransi

Asuransi adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari suatu peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Peristiwa tersebut dapat berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hamil, hari tua, dan juga karena meninggal dunia.

2.2.2.4 Kerugian akibat kecelakaan

Kecelakaan kerja yang terjadi akan selalu membawa dampak negatif bagi karyawan itu sendiri juga perusahaan. Menurut Soehatman Ramli dalam buku sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (2010:18-20) mengatakan bahwa kerugian akibat kecelakaan dikategorikan dalam dua bagian yaitu :

1. Kerugian langsung (*direct cost*)

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi. Adapun yang termasuk dalam kerugian langsung yaitu biaya pengobatan dan kompensasi serta kerusakan sarana produksi.

2. Kerugian tidak langsung (*indirect cost*)

Disamping kerugian langsung, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian tidak langsung (*indirect cost*) antara lain :

a. Kerugian jam kerja

Jika terjadi kecelakaan kerja maka kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban yang cidera, penanggulangan

kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar dan hal ini dapat mempengaruhi produktivitas.

b. Kerugian produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak dapat memproduksi untuk sementara waktu sehingga perusahaan akan kehilangan peluang untuk meningkatkan produksinya

c. Kerugian sosial

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan dampak sosial bagi keluarga korban yang terkait secara langsung maupun lingkungan sosial sekitarnya.

d. Citra dan kepercayaan konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi organisasi karena dinilai tidak peduli terhadap keselamatan para karyawannya, tidak aman dan merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu usaha atau perusahaan. Untuk membangun citra perusahaan, dibutuhkan perjuangan berat dan panjang, namun hal tersebut dapat rusak dalam sekejap jika terjadi kecelakaan terlebih lagi jika kecelakaan tersebut berdampak luas.

Kerugian yang ditimbulkan akibat terjadinya sebuah kecelakaan kerja dapat terlihat sangat jelas dalam teori gunung es yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.2
Teori gunung es kerugian akibat kecelakaan



2.2.2.5 Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur penunjang yang mendukung terciptanya suatu kerja yang aman, baik berupa materiil maupun non materiil. Sudrajat (2002 : 23) mengatakan “Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja dan bahan kerja yang dikendalikan oleh suatu system manajemen yang baik”.

Rasa keamanan dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Misalnya :

- Terdapat alat berat dan beresiko, terutama pada industri yang rawan bahaya
- Bahan baku yang menyebarkan partikel penyakit
- Olahan limbah yang tidak terencana dengan baik sehingga mengakibatkan hal fatal bagi lingkungan sekitar.
- Penerapan sistem manajemen yang mempengaruhi sistem kerja

2.2.2.6 Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen proses. Manajemen risiko adalah bagian dari suatu proses kegiatan didalam organisasi dan pelaksanaannya terdiri dari multidisiplin keilmuan dan latar belakang. Manajemen risiko dalam sebuah perusahaan adalah suatu proses yang berjalan secara terus menerus. Tujuan dari manajemen risiko adalah meminimalkan kerugian dan meningkatkan kesempatan atau peluang. Pada dasarnya manajemen risiko bersifat mencegah terjadinya kerugian atau *accident*.

Dalam sebuah manajemen risiko terdapat beberapa bagian yang menjadi elemen utama meliputi :

a. Persiapan

Menetapkan strategi, kebijakan organisasi dan ruang lingkup manajemen resiko yang akan dilakukan

b. Identifikasi risiko

Mengidentifikasi apa, mengapa dan bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko untuk analisis lebih lanjut.

c. Analisis risiko

Dilakukan dengan menentukan tingkatan probabilitas dan konsekuensi yang akan terjadi, kemudian ditentukan tingkatan risiko yang ada dengan mengalikan kedua variabel tersebut.

d. Evaluasi risiko

Membandingkan tingkat risiko yang ada dengan kriteria standar, setelah itu tingkatan risiko yang ada untuk beberapa hazard dibuat tingkatan

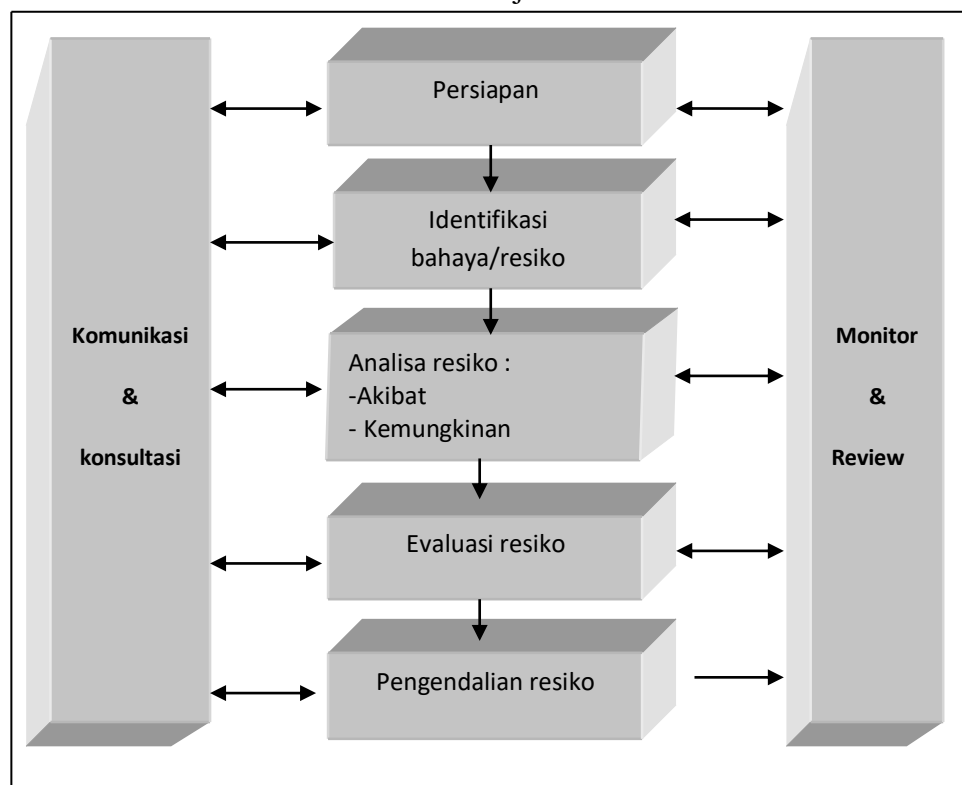
prioritas manajemennya. Jika tingkatan risiko ditetapkan rendah maka risiko tersebut masuk dalam kategori yang dapat diterima dan mungkin hanya memerlukan pemantauan saja tanpa harus melakukan pengendalian.

e. Pengendalian risiko

Melakukan penurunan derajat konsekuensi dengan menggunakan berbagai alternatif metode maupun transfer risiko

Elemen utama manajemen risiko dapat dilihat dalam flowchart berikut ini:

Gambar 2.3
Flowchart manajemen risiko



Sumber : PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Dalam melakukan sebuah aktivitas pekerjaan terdapat beberapa kondisi kerja yang tidak menguntungkan dilihat dari sudut produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Penyakit Umum

Penyakit yang paling banyak ditemui dalam sektor pertambangan atau industri adalah penyakit *endemic*, infeksi dan parasit.

b. Penyakit akibat kerja

Penyakit seperti *pneumoconioses*, *dermatoses* akibat kerja, keracunan bahan kimia, gangguan mental psikologi dan lainnya yang terjadi pada tenaga kerja.

c. Kondisi gizi

Kondisi gizi pada pekerja sering tidak menguntungkan jika ditinjau dari sudut produktivitas kerja. Adapun kondisi gizi kurang baik dikarenakan penyakit endemis maupun parasitis, kurangnya pengertian tentang gizi, kemampuan pengupahan yang rendah serta beban kerja yang besar.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sering tidak membantu untuk produktivitas yang optimal bagi pekerja. Keadaan suhu, kelembaban dan gerak udara memberikan suhu efektif di luar kenikmatan kerja.

2.2.3 Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik secara fisik, mental maupun social dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang ditimbulkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Menurut

Kuswana (2014:23) kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan tempat kerjanya.

Adapun faktor dari kesehatan kerja yaitu antara lain :

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Temperatur udara serta ventilasi
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Adapun upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan kerja karyawan dapat dilihat dari :

- a. Penyediaan air bersih
- b. Sarana olahraga
- c. Sarana kamar mandi dan WC

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Adapun usaha pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang harus dilakukan perusahaan yaitu melalui :

- a. Pemberian makanan yang bergizi
- b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Kesehatan kerja sangatlah penting diterapkan dalam sebuah perusahaan, karena jika karyawan selalu dalam keadaan sehat maka karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan baik dan hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas yang ditandai dengan adanya peningkatan kuantitas produksi.

2.2.3.1 Tujuan kesehatan kerja

Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan maka akan berdampak negatif bagi kesehatan seseorang, namun jika pekerjaan dilakukan dengan benar maka hal tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan seseorang atau karyawan itu sendiri. Kesehatan karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena apabila seorang karyawan dalam keadaan sehat maka karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan baik dibandingkan dengan seorang karyawan yang kesehatannya sedang terganggu. Menurut Iwan Muhammad Ramdan (2006:19) tujuan kesehatan kerja adalah mencegah dan memberantas penyakit-penyakit, mencegah dan memberantas kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi karyawan, dan meningkatkan efisiensi serta daya produktivitas karyawan.

2.2.3.2 Indikator kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan hal yang harus menjadi perhatian perusahaan, karena kesehatan kerja sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menguji tiga variabel yaitu keselamatan kerja sebagai variabel bebas (independen), kesehatan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas sebagai terikat (dependen). Untuk mengukur

kesehatan kerja, terdapat lima indikator yang mengacu pada teori Dewi (2006:43), yaitu :

1. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan

Perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek kesehatan karyawan dengan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja dan menyediakan kotak P3K.

2. Kelengkapan fasilitas kesehatan

Perusahaan melengkapi fasilitas kesehatan dengan menyediakan klinik dan menyediakan tim medis.

3. Jam kerja

Jam kerja merupakan durasi waktu melakukan pekerjaan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Adapun jam kerja yang menjadi tolak ukur dalam penelitian adalah jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan karyawan dan karyawan bekerja sesuai standar jam kerja karyawan pada umumnya.

4. Beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan yang menjadi tolak ukur adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jam kerja, dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

5. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan merupakan layanan atau jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana seluruh anggota inti

terdaftar dalam asuransi kesehatan dan layanan asuransi yang diberikan tersebut memuaskan bagi karyawan.

2.2.3.3 Perlindungan Kesehatan Kerja

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam pemeliharaan kesehatan kerja. Ini meliputi tindakan pencegahan penyakit, yang memberikan sarana-sarana untuk mencegah pekerja berkontak langsung dengan substansi berbahaya, dan memastikan bahwa jika pekerja terluka, cideranya akan dirawat dengan benar.

Adapun sarana perlindungan kesehatan pekerja adalah sebagai berikut :

1. Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)

Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) disebutkan sebagai berikut :

- a) Perawatan darurat hingga tenaga medis atau perawat tiba ditempat.
- b) Perawatan cedera kecil yang tidak memerlukan perawatan atau bahkan tidak memerlukan perhatian medis. (Ramli, 2010:45)

2. PPE

Personal protective equipment (PPE) adalah segala bentuk pakaian dan peralatan tambahan yang direkacipta untuk memberi perlindungan dari bahaya yang ada pada tempat kerja. Tujuan penggunaan *Personal protective equipment* (PPE) adalah untuk melindungi tubuh pemakainya dari bahaya keselamatan maupun kesehatan yang ada pada tempat kerja, sehingga ketika terjadi sebuah kecelakaan maka tingkat keparahannya dapat diminimalkan dengan penggunaan PPE tersebut. Dengan jenis PPE yang tersedia, pemasok akan menyarankan jenis yang paling sesuai untuk

kebutuhan perlindungan pekerja dan dapat menawarkan beberapa pilihan berdasarkan material, desain, warna dan sebagainya.

Alat pelindung diri beraneka ragam jenisnya. Jika digolongkan berdasarkan bagian-bagian tubuh yang dilindungi, maka alat pelindung diri meliputi perlindungan terhadap kepala, mata, muka, tangan, jari, kaki, alat pernafasan, telinga dan tubuh (OSHA 2002). Berikut ini adalah alat pelindung diri yang seharusnya digunakan pada saat bekerja :

a. Pelindung kepala (*safety helmet*)

Safety helmet berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

b. Pelindung kaki (*safety shoes*)

Safety shoes berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia dan sebagainya.

c. Pelindung tangan

Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Bahan dan bentuk sarung tangan di sesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.

d. Respirator

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk misalnya berdebu dan beracun.

e. Pelindung mata (*safety glasses*)

Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja, misalnya ketika mengelas atau bekerja pada tempat yang berdebu

f. *Seat belt*

Seat belt adalah *full body harness* yang memberikan perlindungan dari bahaya jatuh dan membagi tenaga benturan pada saat jatuh melalui pundak dan pantat.

g. Pelindung telinga

Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising

h. Pelampung

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (*buoyancy*) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air.

i. Pelindung wajah

Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja.

2.2.4 Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara filosofi adalah 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. Dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara praktis diartikan sebagai upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan ditempat kerja termasuk orang lain yang memasuki tempat kerja maupun proses produk dapat secara aman dan efisien dalam produksinya. Menurut PP 50 Tahun 2012 mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Dari beberapa pengertian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja maka dapat disimpulkan bahwa K3 merupakan himpunan ketentuan yang mengatur tentang pencegahan kecelakaan untuk melindungi tenaga kerja agar tetap selamat dan sehat pada saat bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan pekerjaan dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan tindakan antisipasi apabila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat adanya hubungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang harus menjadi perhatian khususnya bagi setiap perusahaan untuk menghadapi segala tantangan yang akan terjadi dalam industrialisasi yang semakin berkembang pesat. Sehingga dibutuhkan kesiapan untuk menjawab tantangan tersebut baik dari segi alat-alat, keahlian, maupun perlindungan kerja terhadap karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini tidak berlebihan jika K3 dikatakan sebagai modal utama kesejateraan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan K3 yang baik dan terarah dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak lain yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dengan kualitas sumber daya manusia yang unggul maka hal tersebut akan membawa pengaruh yang baik terhadap produktivitas yang ditandai dengan peningkatan jumlah produksi perusahaan.

2.2.4.1 Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan serta dilaksanakan antara lain untuk :

1. Menyelamatkan karyawan dari :
 - a) Penderita sakit atau cacat
 - b) Kehilangan waktu
 - c) Kehilangan pemasukan
2. Menyelamatkan keluarga dari kesusahan, kehilangan pemasukan uang, dan masa depan yang tidak menentu

3. Menyelamatkan perusahaan dari :
 - a. Kehilangan tenaga kerja
 - b. Pengeluaran biaya akibat kecelakaan
 - c. Melatih atau mengganti pegawai
 - d. Kehilangan waktu akibat terhentinya kegiatan
 - e. Menurunnya produksi

2.2.4.2 Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Sistem manajemen adalah suatu kegiatan manajemen yang teratur dan berhubungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan inti sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah memberikan perlindungan kepada karyawan. Dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan niat baiknya dalam mematuhi peraturan perundang-undangan sehingga dapat beroperasi normal tanpa mengalami kendala dari segi ketenagakerjaan.

Dengan menerapkan sistem ini, dapat dicegah terjadinya kecelakaan, kerusakan dan sakit akibat kerja. Sehingga dengan demikian, perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kecelakaan tersebut. Maka, organisasi akan dapat lebih berkonsentrasi melakukan peningkatan terhadap sistem manajemennya dibandingkan melakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi.

2.2.4.3 Syarat-Syarat K3

Syarat-syarat penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tempat kerja tertuang dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang

Keselamatan Kerja pasal 3. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.

Hal ini berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dari setiap pekerjaan atau kegiatan berbahaya.

2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

Berkaitan dengan sistem proteksi dan pencegahan kebakaran dalam rancang bangun, operasi dan penggunaan sarana serta fasilitas lainnya.

3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.

4. Memberi jalur evakuasi keadaan darurat.

Berkaitan dengan sistem tanggap darurat serta fasilitas penyelamat didalam bangunan atau tempat kerja.

5. Memberikan P3K dalam kecelakaan kerja.

Menyangkut aspek P3K atau pertolongan jika terjadi kecelakaan termasuk *rescue* dan pertolongan korban.

6. Memberi APD (alat pelindung diri) pada tenaga kerja.

Berkaitan dengan penyediaan alat keselamatan yang sesuai untuk setiap pekerjaan yang berbahaya.

7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, radiasi, kebisingan dan getaran.

8. Mencegah dan mengendalikan penyakit akibat kerja dan keracunan.

9. Penerangan yang cukup dan sesuai.

10. Suhu dan kelembaban udara yang baik.

11. Menyediakan ventilasi yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Keserasian tenaga kerja, peralatan, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan manusia
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Memperlancar bongkar muat, dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan keselamatan pekerjaan yang risikonya bertambah tinggi.

Dari syarat-syarat keselamatan yang tercantum dalam undang-undang keselamatan kerja ini terlihat jelas betapa luasnya aspek keselamatan kerja yang menyangkut berbagai aspek, kegiatan dan lingkungan kerja baik di darat, di laut dan di udara.

2.2.4.4 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sistem manajemen adalah rangkaian kegiatan yang teratur dan saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan menggunakan manusia dan sumber daya manusia yang ada. Definisi Manajemen K3 merupakan suatu ilmu perilaku yang mencakup aspek sosial dan tidak terlepas dari tanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan, maupun pengambilan keputusan dan organisasi.

1. Definisi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)

SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, serta perencanaan, tanggung jawab,

pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengambilan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Secara garis besar definisi SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut PP NO. 50 Tahun 2012 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

2. Tujuan penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Tujuan penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja bebas.
- b. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

2.2.5 Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi perusahaan, karena apabila tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan kehidupan perusahaan akan terjamin. Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri seorang manusia seperti sikap, mental, etika dan juga keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Hameed & Amjad (2009:3) mengatakan bahwa “Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang lain dalam waktu yang sama”. Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2009:57), “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang

dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan.

2.2.5.1 Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu hal yang penting dalam semua tingkatan ekonomi. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat menarik untuk dibahas karena mengukur hasil tenaga kerja dengan segala masalah yang bervariasi. Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya yakni bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif, atau dengan kata lain dapat memberikan kontribusi nyata pada kegiatan operasi perusahaan tersebut. Konsep siklus produktivitas menunjukkan peningkatan atau penurunan, hal tersebut dapat dianalisa dengan melakukan pengukuran terhadap produktivitas. Pengukuran produktivitas pada umumnya bersifat kuantitatif. Produktivitas berkaitan erat dengan efisiensi penggunaan input dalam memperoleh output. Maka dengan demikian produktivitas merupakan kombinasi efektivitas output dan efisiensi input. Adapun rumus yang digunakan dalam mengukur produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

atau

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

2.2.5.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor produktivitas manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kemajuan suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering dikatakan sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Adapun Faktor- yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) yakni:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Kemampuan (*abilities*)
4. Sikap (*attitude*)
5. Perilaku (*behaviors*)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:214) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja.

1. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan

yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Etos kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seorang karyawan

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, faktor keselamatan juga mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan tidak akan maksimal jika karyawan tidak merasa aman dalam bekerja. Ridley (2008:57) mengatakan bahwa “Peningkatan produktivitas tidak akan tercapai jika dalam proses kerjanya terjadi kecelakaan atau kerusakan yang dapat mengakibatkan kualitas menurun dan kapasitas

produksi tidak tercapai, oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam menjamin keamanan dalam proses produksi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai”.

2.2.5.3 Indikator Produktivitas kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Hameed & Amjad (2009:5) yaitu:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil atau volume produk yang dicapai atau dihasilkan karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan karyawan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

2.2.6 Teori Penghubung Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap manajer harus menyadari bahwa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada karyawan, khususnya semangat kerja dan kegairahan kerja dari para karyawannya. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak selalu terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan harus mampu menjaga dan melindungi karyawannya dengan baik. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka menjaga dan memelihara karyawannya adalah melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ridley (2008:62) dalam bukunya mengatakan bahwa “Dengan diterapkannya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka konflik antara perusahaan dan karyawan mengenai jaminan keselamatan dapat diatasi, karena hal tersebut akan membuat karyawan beranggapan bahwa perusahaan selalu memperhatikan dan memikirkan keselamatan mereka pada saat bekerja”.

Kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dalam sebuah proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama yakni kuantitas (*Quantity*), kualitas (*Quality*) dan keselamatan (*Safety*). Menurut Ramli (2010:15), “Produktivitas hanya akan dapat tercapai jika ketiga unsur produktivitas tersebut berjalan seimbang”. Basir Barthos (2009:150) mengatakan “Keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas sangatlah erat hubungannya, karena kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterima”.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas menjadi hal yang penting untuk dikaji, karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut setiap

perusahaan harus menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang secara khusus mengupayakan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan sehingga dapat mengurangi dan menghilangkan potensi kecelakaan yang nantinya akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan landasan teori diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Secara Simultan

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

H1 : Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

2. Hipotesis Secara Parsial Keselamatan Kerja

H0 : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

H1 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial

terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

3. Hipotesis Secara Parsial Kesehatan Kerja

H0 : Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

H1 : Terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

4. Hipotesis secara dominan

Kesehatan kerja (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

2.4 Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional bertujuan untuk menghindari timbulnya perbedaan penafsiran dan yang paling penting adalah untuk membatasi ruang lingkup permasalahan yang dituju agar dapat diketahui dengan mudah dan jelas arah, maksud dan tujuan penulis dalam penulisan laporan ini.

Adapun yang menjadi definisi konsepsional penelitian ini adalah :

1. Keselamatan kerja adalah upaya untuk melindungi karyawan dari kerusakan, penderitaan dan kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja. Apabila angka kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan terus bertambah maka perusahaan akan mengalami kerugian dengan mengeluarkan biaya

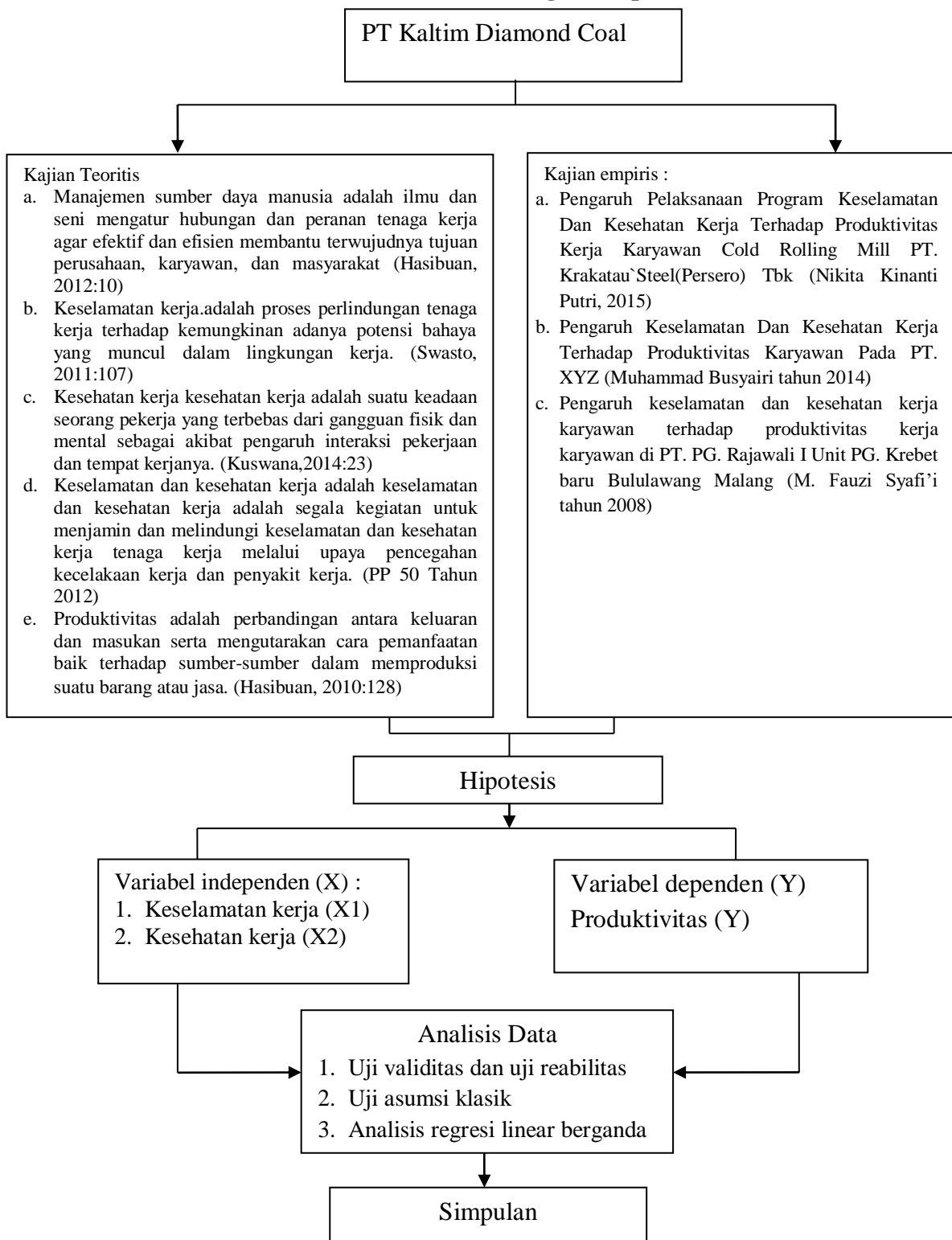
perobatan serta perbaikan mesin dan kehilangan karyawan yang berhenti bekerja karena mengalami cacat.

2. Kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga karyawan agar selalu sehat secara fisik dan secara mental selama bekerja.
3. Produktivitas kerja merupakan rasio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.4 Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2010:8), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sugiyono (2013:55), “Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, maka tingkat ekspansi (tingkat kejelasan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu pertanyaan penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman masalah yang telah diungkapkan pada bab pendahuluan, perlu diberikan rangkuman pokok materi secara operasional dalam definisi operasional ini terkandung indikator-indikator dari independen dan dependen variabel penelitian, yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
X ₁ = Keselamatan Kerja	1. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan	a. Pelatihan b. Penggunaan peralatan keamanan mudah dipahami
	2. Kelengkapan alat pelindung diri	a. Alat pelindung diri lengkap b. Alat pelindung diri berfungsi dengan baik
	3. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan	a. Teguran langsung b. Pemberian surat peringatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran
	4. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan	a. Pengecekan rutin mesin produksi. b. Pengawasan khusus untuk pekerjaan yang beresiko kecelakaan
	5. Kejelasan petunjuk rambu keselamatan	a. Rambu terlihat jelas b. Rambu mudah dipahami
X ₂ = Kesehatan kerja	1. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan.	a. Kebersihan lingkungan kerja b. Menyediakan kotak P3K
	2. Kelengkapan fasilitas kesehatan	a. Ketersediaan klinik/FAR b. Ketersediaan tim medis

	3. Jam kerja	a. Jam kerja tidak melebihi kemampuan b. Bekerja sesuai standar jam kerja
	4. Beban kerja	a. Pekerjaan diberikan sesuai jam kerja b. Pekerjaan diberikan sesuai kemampuan
	5. Asuransi kesehatan	a. Anggota inti keluarga terdaftar asuransi kesehatan b. Asuransi yang diberikan perusahaan memuaskan
Y = Produktivitas	1. Kuantitas kerja	a. Kuantitas atau volume produk yang dihasilkan b. Kuantitas atau volume produk melebihi target
	2. Kualitas kerja	a. Kualitas produk yang dihasilkan b. Pekerjaan selesai dengan baik
	3. Ketepatan waktu	a. Pekerjaan selesai tepat waktu b. Tidak menunda pekerjaan

Sumber Data : Data diolah

3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian harus benar-benar dipertimbangkan sehingga dapat diperoleh data yang dibutuhkan demi tercapainya tujuan penelitian itu

sendiri. Objek penelitian ini bertempat pada Perusahaan pertambangan batu bara yaitu PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono,2017 : 137). Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer melalui penelitian lapangan guna mendapatkan data yang berasal dari perusahaan. Adapun metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data primer yakni :

a. Metode observasi

Pada tahap observasi peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian serta melakukan survey terhadap tempat penelitian.

b. Metode wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.

c. Metode Kuisisioner

Metode kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden tersebut. Teknik ini digunakan

untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini (Sugiono,2017:137).

d. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik yang berupa dokumen tertulis maupun dokumen elektronik (Sumkadinata,2012:221).

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan data sekunder melalui literatur-literatur berupa jurnal penelitian terdahulu, buku dan teks yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

Menurut Leo (2013:42) “Teknik pengumpulan data berkaitan dengan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan untuk mempermudah pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah atau pertanyaan penelitian”. Risdiyanto, (2014:39) “Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan di ukur, kemudian dari indikator tersebut dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan”.

3.5 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

Menurut Sujarweni (2014:65) “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa jenis teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2017:85)

3.6 Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014: 132) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian dalam kuesioner dapat diukur dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima point, adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban oleh responden, yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

Kategori	Skor
Untuk jawaban a sangat setuju / sangat positif	5
Untuk jawaban b setuju / sering / positif	4
Untuk jawaban c ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Untuk jawaban d kurang setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Untuk jawaban e tidak setuju / tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono, (2010:94)

Berdasarkan kategori-kategori tersebut dapat diketahui nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Untuk mengetahui range, maka selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah $5-1=4$, dan untuk mengetahui jumlah interval dan besar interval depan digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

R = Range (kelas)

K = Jumlah Interval Kelas

I = Besar Interval Kelas

Dari ketentuan diatas maka penulis mengelompokan tanggapan responden berdasarkan batas-batas penelitian terhadap bagian-bagian yang dievaluasi sehingga dapat dikelompokan sebagai berikut.

Tabel 3.3
Range Skor Jawaban Penelitian

Batasan	Keterangan
1,00 – 1,79	Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Kurang Setuju

2,60 – 3,39	Ragu-ragu
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Priyatno (2014)

3.7 Teknik Analisis Data

Dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibuat, maka peneliti menerapkan model analisis dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu :

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu alat ukur yaitu kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai R_{hitung} (*corrected item-total correlation*) dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011 : 53). Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu sistem dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item” (Priyatno 2016:51), atau juga bisa melakukan penilaian

langsung terhadap koefisien korelasi yaitu dengan menggunakan batas korelasi 0,30.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21 (*Statistic Package For the Social Science*) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $R_{hitung} \leq R_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011 : 47).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas *Alpha Cronbach* $\alpha > 0,60$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Dimana :

α = Koefisien reliabilitas

r = Korelasi antar item

k = Jumlah item

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan maka, akan dilakukan pengujian Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali 2011 : 160). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Beberapa kategori yang ada pada Kolmogorof Smirnov menurut (Ghozali 2011 : 32). Hipotesis yang diajukan adalah H_0 (Hipotesis Nol) yang artinya data X berdistribusi normal dan H_A (Hipotesis Alternatif) yang artinya data X tidak distribusi normal. Pengambilan keputusannya adalah jika $\text{Sig.}(p) < 0.5$ maka H_0 ditolak atau variabel tidak terdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas. Untuk itu maka dapat digunakan rumus Varian Inflataon Faktor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi. “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)” (Ghozali 2011: 105-106). Sehingga dapat di formulasikan sebagai berikut:

- a. Jika *tolerance value* > 0.10 dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- b. Jika *tolerance value* < 0.10 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Asumsi multikolinieritas terpenuhi jika nilai VIF pada output SPSS dibawah 10 dan memiliki nilai positif. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka asumsi bebas multikolinieritas juga dapat ditentukan nilai tolerance diatas 0,10 (Priyatno 2016:116).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatterplot yang diperoleh dari output SPSS 21. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Dasar Analisis :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika ada pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Analisis regresi memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan. Disamping itu, analisis regresi juga memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksikan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel. “Bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya” (Sugiono, 2012:169)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat a = Konstanta

X₁ : Variabel Keselamatan kerja

X₂ : Variabel Kesehatan kerja

b₁ : Koefisien regresi dari keselamatan kerja

b₂ : Koefisien regresi dari kesehatan kerja

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

3.7.3.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terkait. Untuk dapat memberikan *interpretasi* terhadap kuatnya hubungan antara variabel maka dapat berpedoman pada ketentuan yang diperoleh. Sugiyono (2014:250). Formula yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi person
 X_i : Skor responden i pada pertanyaan X
 Y_i : Skor total pertanyaan responden i
n : Jumlah Responden

Untuk dapat memberikan *interpretasi* terhadap kuatnya hubungan antara variabel maka dapat berpedoman pada ketentuan yang diperoleh. Sugiyono (2014:250)

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup/Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat

5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
---	---------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2014:250)

3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel bebas mampu menjelaskan bersama-sama variabel terikat atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data yang ada. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. “Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen” (Ghozali 2011: 97).

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel bebas yang saling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari koefisien korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinasi akan berkisar 0 sampai 1. Apabila koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial

(t) dan melihat variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel X.

3.7.4.1 Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, *uji F* digunakan untuk mengetahui tingkat *signifikansi* pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat .

Untuk mengetahui hasil uji F ini, maka digunakan rumus sebagai berikut :

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.
2. Menghitung Uji F (F-test)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

3. Kriteria Pengambilan keputusan.

a. H_0 ditolak jika F statistik $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. H_0 tidak berhasil ditolak jika F statistik $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai f_{tabel}

df1 (pembilang) = jumlah variabel independen df2 PP(penyebut) = $n-k-1$.

Bentuk pengujian dari F_{hitung} ini adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara *simultan* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel keselamatan kerja (X1), dan kesehatan kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada *alpha* (α) 5%.

Apabila nilai *sig.* $F_{hitung} < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila nilai *sig.* $F_{hitung} > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂ (Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas kerja karyawan) secara terpisah atau *parsial*. Uji t (*parsial*) ini dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

- a. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$
- b. Tingkat signifikansi 0,05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.
- c. Menghitung Uji t

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = standart eror

- d. Kriteria Pengambilan keputusan

- a. H_0 ditolak jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika t statistik $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai t_{tabel} didapat dari $df = n - k - 1$

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_1, X_2) secara *parsial* tidak berpengaruh *signifikan* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H_1 : $b_i \neq 0$, artinya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X_1, X_2) secara *parsial* berpengaruh *signifikan* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan tingkat keyakinan *alpha* (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan ($n-2$).

Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka :

Apabila nilai $Sig.t_{hitung} < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila nilai $Sig.t_{hitung} > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7.4.3 Variabel Yang Paling berpengaruh

Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh, dilakukan dengan melihat nilai koefisien koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan system komputerisasi dengan menggunakan alat program IBM SPSS 21 (*Statistical Package for Social Science*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bab ini penulis akan menjelaskan dan menguraikan data-data umum mengenai perusahaan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda, dengan maksud memberikan gambaran tentang perusahaan tersebut serta pemahaman mengenai permasalahan yang ada didalam perusahaan tersebut.

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kaltim Diamond Coal didirikan oleh bapak Gusti Chaliq Ata Buana pada tahun 2009 berdasarkan ijin usaha jasa pertambangan No: 503/1113/IUJP/BPPMD-PTSP/VII/2015. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan agar dapat menjadi kontraktor pertambangan yang handal, terkemuka serta dihargai oleh pelanggan dan mampu bersaing secara global dengan melaksanakan kegiatan pertambangan batu bara yang ramah lingkungan dengan menjunjung tinggi serta menerapkan aturan K3LH.

PT. Kaltim Diamond Coal bergerak dalam bidang jasa kontraktor pertambangan umum yang memiliki kegiatan utama yakni *land cleaning*, *over burden remover*, *coal getting*, *coal hauling* dan rehabilitasi serta revegetasi lahan pasca tambang. Dalam proses kegiatan penambangan, PT. Kaltim Diamond Coal menggunakan peralatan-peralatan serta mesin yang berteknologi tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, oleh sebab itu PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Perusahaan membuat standard kerja yang menjamin keselamatan kerja baik itu nyawa dan aset perusahaan serta tunduk terhadap hukum dan peraturan dengan menerapkan *zero accident*. Maka dari itu setiap karyawan diwajibkan mengikuti *safety induction* sebelum menjadi karyawan dan di setiap hari-hari tertentu semua karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan *safety talk dan P5M*. Adapun isi dari kegiatan *safety talk dan P5M* yaitu berupa pengarahan tentang keselamatan dalam bekerja dan tentang proses produksi dan kerja di lapangan.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi kegiatan penambangan PT. Kaltim Diamond Coal terletak pada beberapa tempat yaitu di Jl. Balikpapan-Samarinda, Batuah, Loajanan, dan Loa gagak. Wilayah kerja PT. Kaltim Diamond tidak jauh dari pusat kota Samarinda dan dapat ditempuh dengan perjalanan darat.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Kaltim Diamond Samarinda adalah sebagai berikut :

a. Visi :

“Menjadi Kontraktor Pertambangan yang handal dan terkemuka yang dihargai oleh pelanggan serta mampu bersaing secara global.”

b. Misi :

- 1) Mengelola dan mengembangkan sumber daya secara professional.
- 2) Menjalankan bisnis penambangan yang ramah lingkungan.
- 3) Mengembangkan system manajemen K3L secara berkesinambungan.
- 4) Berkontribusi secara aktif dalam membangun kesejahteraan masyarakat disekitar lingkungan kerja.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah. Adanya struktur organisasi membuat kita dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenang seseorang dalam suatu organisasi, dengan demikian seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kedudukan dalam organisasi tersebut.

Adapun struktur organisasi PT. Kaltim Diamond Coal adalah seperti terlihat pada halaman berikutnya.

Gambar 4.1 Struktur PT. Kaltim Diamond Coal



Sumber : PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Direktur utama

- 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

b. Komisaris

Memberikan pengarahan dan nasehat kepada direksi dalam menjalankan tugasnya dan melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan.

c. Direktur keuangan

Bertanggung jawab dengan semua proses keuangan dalam perusahaan dan membawahi superintendent keuangan serta pemimpin divisi keuangan.

d. Direktur operasional

Bertanggung jawab dengan semua operasional produksi. Membawahi antara lain, wakil manager operasi pertambangan, manajemen superintendent kontraktor, kepala departemen tambang, kepala departemen pengeboran tambang, dan *superintendent rehabilitasi*.

e. Direktur pemasaran

Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan, mengarahkan dan memberikan kebijakan atau keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi kearah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

f. PJO

Bertanggung jawab serta memegang kendali atas departemen-departemen yang berada dibawah kepemimpinannya yakni departemen HSE, HRD-GA, MPE, GEX, Operator, Hauling support, Plan, Logistik, Quality,

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

Data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden. Responden dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda yang berjumlah 82 orang karyawan. Adapun gambaran mengenai responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada 82 responden yang merupakan karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden penelitian semuanya berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

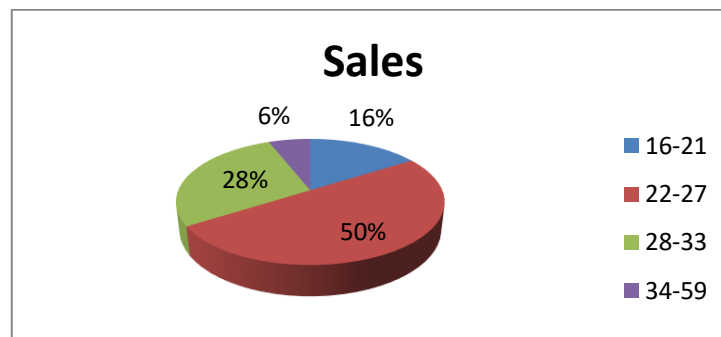


Sumber : Hasil pengumpulan kuisisioner yang telah diolah

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 82 orang responden yang merupakan karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia 22-27 tahun yaitu sebanyak 41 responden, kemudian diikuti oleh karyawan dengan usia 28-33 tahun dengan jumlah 23 orang responden. Pada usia 16-21 tahun terdapat 13 responden, sedangkan usia 34-59 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit yaitu 5 orang responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :

Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia



Sumber : Hasil pengumpulan kuisisioner yang telah diolah

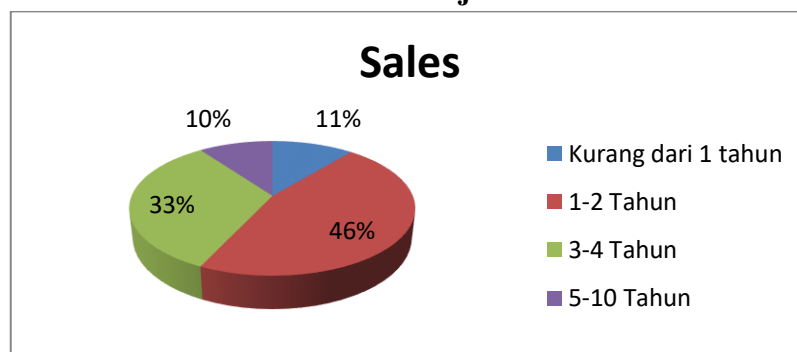
c. Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 82 responden yang merupakan karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja yang paling lama atau masa kerja selama 5-10 tahun hanya terdapat 8 orang responden, selain itu untuk masa kerja kurang dari 1 tahun terdapat

9 orang responden. Jumlah responden terbanyak berdasarkan lama masa kerja adalah responden yang bekerja dengan masa kerja 1-2 tahun dengan jumlah 38 orang responden, lalu kemudian diikuti dengan masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang responden.

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada gambar 4.3 yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja



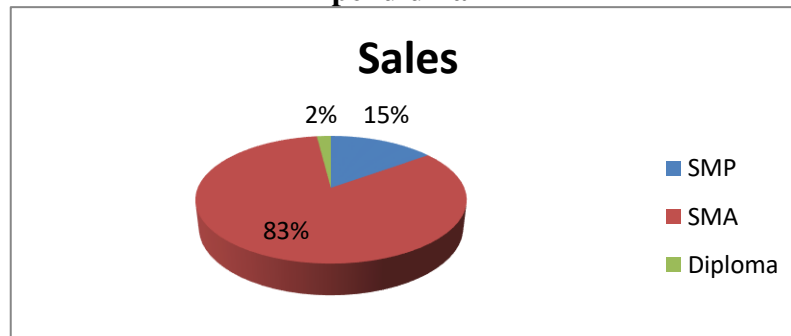
Sumber : Hasil pengumpulan kuisisioner yang telah diolah

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 82 orang responden yang merupakan karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SD, sebaliknya jumlah responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 68 responden, diikuti dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 12 orang responden. Pada tingkat pendidikan tertinggi (diploma/sarjana) hanya terdapat 2 orang responden.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.4 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



Sumber : Hasil pengumpulan kuisisioner yang telah diolah

4.2.2 Penyajian tabel variabel penelitian

Penyajian tabel variabel penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang rinci dari penelitian tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat, adapun uraian dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat yaitu sebagai berikut :

4.2.2.1 Keselamatan kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel keselamatan kerja yaitu pemahaman penggunaan peralatan keamanan, kelengkapan alat pelindung diri, sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan, perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan, dan kejelasan petunjuk rambu keselamatan. Adapun penyajian tabel dari kesepuluh item pernyataan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

a. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan

Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai penggunaan peralatan keamanan.

1) Perusahaan memberikan pelatihan penggunaan peralatan keamanan

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai penggunaan peralatan keamanan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Tanggapan responden terhadap “pernyataan perusahaan memberikan pelatihan penggunaan peralatan keamanan ”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	68	83%	340
Setuju	4	14	17%	56
Ragu-ragu	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	396
Rata-rata				4,82

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan pelatihan penggunaan peralatan keamanan , dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 68 responden, kemudian diikuti dengan menyatakan setuju sebanyak 14 responden. Responden banyak memilih sangat setuju karena perusahaan sudah memberikan pelatihan mengenai penggunaan peralatan keamanan kepada karyawan agar karyawan tidak mengabaikan perintah untuk selalu memakai alat keamanan pada saat bekerja demi terciptanya sistem kerja aman. Ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju tidak ada responden yang memilih jawaban tersebut. Skor rata-rata responden sebesar 4,82 yang berarti sangat setuju.

2) Pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Tanggapan responden terhadap pernyataan “pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	51	62%	255
Setuju	4	31	38%	124
Ragu-ragu	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	379
Rata-rata				4,62

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 51 responden, kemudian diikuti dengan menyatakan setuju sebanyak 31 responden. Responden banyak memilih Sangat Setuju karena responden merasa bahwa penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan. Untuk jawaban ragu-ragu, kurang setuju dan tidak setuju tidak ada responden yang memilih jawaban tersebut. Skor rata-rata responden sebesar 4,62 yang berarti sangat setuju.

b. Kelengkapan alat pelindung diri

Alat pelindung diri merupakan peralatan yang wajib digunakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan maksud untuk melindungi karyawan dari cedera ketika terjadi kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.

1) Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap.

Tanggapan responden terhadap pernyataan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap pernyataan “alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	45	55%	225
Setuju	4	19	23%	76
Ragu-ragu	3	5	6%	15
Kurang Setuju	2	13	16%	26
Tidak Setuju	1	-		-
Total		82	100%	342
Rata-rata				4,17

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap, dengan jawaban responden paling banyak menyatakan Sangat Setuju sebanyak 45 responden, diikuti jawaban responden yang menyatakan Setuju sebanyak 19 responden, Ragu-ragu sebanyak 5 responden. Responden menyatakan ragu-ragu dengan alasan menurut karyawan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan belum lengkap, serta responden menyatakan Kurang Setuju sebanyak 13 responden. Untuk jawaban Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata sebesar 4,17 yang berarti sangat setuju.

2) Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik.

Tanggapan responden terhadap pernyataan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap pernyataan “alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	52	63%	260
Setuju	4	26	32%	104
Ragu-ragu	3	3	4%	9
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	375
Rata-rata				4,57

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik, dengan jawaban responden paling banyak menyatakan Sangat Setuju sebanyak 52 responden, Setuju sebanyak 26 responden, responden yang memilih Ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan alasan karena menurut karyawan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan belum semuanya berfungsi dengan baik, contohnya terdapat sabuk pengaman yang kadang tidak dapat digunakan. Untuk tanggapan Kurang Setuju terdapat 1 responden, dan Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,57 yang berarti sangat setuju.

c. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan merupakan ganjaran atau hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan keselamatan.

1) Perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	49	60%	245
Setuju	4	23	28%	92
Ragu-ragu	3	10	12%	30
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	367
Rata-rata				4,47

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 49 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan diikuti dengan jawaban responden yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 10 responden dengan alasan menurut karyawan perusahaan belum cukup adil dalam memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan keselamatan. Jawaban kurang setuju dan Tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,47 yang berarti sangat setuju.

2) **Perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran.**

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	51	62%	255
Setuju	4	12	15%	48
Ragu-ragu	3	18	22%	54
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	359
Rata-rata				4,37

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran, dengan jawaban responden yang mengatakan Sangat Setuju sebanyak 51 responden, Setuju sebanyak 12 responden, kemudian diikuti dengan yang mengatakan ragu-ragu sebanyak 18 responden dengan alasan menurut karyawan, perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan belum dilakukan secara adil karena masih terdapat kasus dimana karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak

mematuhi peraturan keselamatan tidak langsung diberikan surat peringatan. Responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden, jawaban tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,37 yang berarti sangat setuju.

d. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan merupakan wujud kepedulian perusahaan terhadap karyawannya.

1) Perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin

Tanggapan reesponden terhadap pernyataan perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin, disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	39	48%	195
Setuju	4	29	35%	116
Ragu-ragu	3	5	6%	15
Kurang Setuju	2	9	11%	18
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	4,19
Rata-rata				

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 39 responden, diikuti dengan yang menyatakan Setuju sebanyak 29 responden, Ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan alasan menurut karyawan pihak perusahaan tidak selalu melakukan pengecekan mesin secara rutin. Responden yang menyatakan Kurang setuju sebanyak 9 responden, dan

untuk jawaban tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,19 yang berarti sangat setuju.

2) Perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko.

Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	36	44%	180
Setuju	4	25	30%	100
Ragu-ragu	3	21	26%	63
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	343
Rata-rata				4,18

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 36 responden, diikuti dengan yang menyatakan Setuju sebanyak 25 responden, dan Ragu-ragu sebanyak 21 responden dengan alasan menurut karyawan perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian khusus terhadap pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, contohnya pengawasan terhadap karyawan yang bekerja pada

ketinggian. Kurang setuju dan Tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata sebesar 4,18 yang berarti sangat setuju.

e. Kejelasan petunjuk rambu keselamatan

Kejelasan petunjuk rambu merupakan kemampuan karyawan untuk melihat dan memahami setiap rambu yang dipasang oleh perusahaan.

1) Rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas.

Tanggapan responden terhadap pernyataan rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas, disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap pernyataan “rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	41	50%	205
Setuju	4	30	37%	120
Ragu-ragu	3	4	5%	12
Kurang Setuju	2	7	8%	14
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	351
Rata-rata				4,28

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 41 responden, Setuju sebanyak 30 responden, diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan alasan menurut karyawan masih terdapat rambu yang dipasang oleh perusahaan tidak terlihat dengan jelas. Contohnya pada tikungan jalan rambu tidak terlihat dengan jelas akibat tertutup debu. Selanjutnya responden menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden, dan untuk jawaban tidak setuju tidak

ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,28 yang berarti sangat setuju.

2) Pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami, disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Tanggapan responden terhadap pernyataan “pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami,”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	33	40%	165
Setuju	4	38	46%	152
Ragu-ragu	3	11	14%	33
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	350
Rata-rata				4,26

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 33 responden, Setuju sebanyak 38 responden, diikuti dengan responden yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan alasan menurut karyawan masih terdapat rambu yang sulit untuk dipahami. Untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada responden yang memilih jawaban tersebut. Skor rata-rata responden sebesar 4,26 yang berarti setuju.

4.2.2.2 Kesehatan kerja

Pada variabel Kesehatan kerja jumlah pernyataan yang diajukan oleh penulis sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan. Adapun penyajian tabel dari ke 10 (sepuluh) item pernyataan berdasarkan jawaban responden sebagai berikut :

a. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan kerja.

Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan kerja merupakan wujud kepedulian dan tanggung jawab perusahaan terhadap kesehatan karyawan.

1) Karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih.

Tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	36	44%	180
Setuju	4	26	32%	104
Ragu-ragu	3	19	23%	57
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	343
Rata-rata				4,18

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 36 responden, Setuju sebanyak 26 responden, diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 19 responden dengan alasan menurut karyawan lingkungan kerja perusahaan belum bisa dikatakan bersih karena masih terdapat sampah serta beberapa peralatan yang

berserakan dan tidak tertata rapi. Responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden, dan untuk jawaban Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,18 yang berarti sangat setuju.

2) Perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	45	55%	225
Setuju	4	30	37%	120
Ragu-ragu	3	6	7%	18
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		82	100%	364
Rata-rata				4,43

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 45 responden, Setuju sebanyak 30 responden, kemudian diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan alasan karena menurut karyawan kotak P3K belum tersedia pada tempat yang mudah dijangkau apabila terjadi kecelakaan.

Jawaban Kurang setuju tidak ada responden yang menjawab, dan untuk jawaban Tidak setuju dijawab oleh 1 responden. Skor rata-rata responden sebesar 4,43 yang berarti sangat setuju.

b. Kelengkapan fasilitas kesehatan

Kelengkapan fasilitas kesehatan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

1) Perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.13 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	58	71%	290
Setuju	4	24	29%	96
Ragu-ragu	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	386
Rata-rata				4,70

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan, dengan jawaban responden terbanyak yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 58 responden, dan diikuti dengan jawaban tesponden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden. Responden menyatakan Sangat Setuju dan Setuju terhadap pernyataan tersebut karena menurut karyawan perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan. Skor rata-rata responden sebesar 4,70 yang berarti sangat setuju.

2) Perusahaan menyiapkan tim medis yang berada diklinik

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyiapkan tim medis yang berada diklinik, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.14 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan menyiapkan tim medis yang berada diklinik”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	50	61%	250
Setuju	4	32	39%	128
Ragu-ragu	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	378
Rata-rata				4,60

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyiapkan tim medis yang berada diklinik, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 50 responden kemudian diikuti dengan yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden. Responden tidak memilih jawaban Ragu-ragu, Kurang setuju dan Tidak setuju dengan alasan karena perusahaan sudah menyiapkan tim medis yang selalu ada di klinik perusahaan. Skor rata-rata responden sebesar 4,60 yang berarti sangat setuju.

c. Jam kerja

Jam kerja merupakan durasi kerja yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan.

1) Jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	22	27%	110
Setuju	4	32	39%	128
Ragu-ragu	3	19	23%	57
Kurang Setuju	2	8	10%	16
Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		82	100%	312
Rata-rata				3,80

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya, dengan jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 32 responden, Sangat setuju sebanyak 22 responden, diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 19 responden dengan alasan menurut karyawan jam kerja yang diberikan perusahaan melebihi kemampuan karyawan tersebut. Jawaban Kurang setuju sebanyak 8 responden dan Tidak setuju sebanyak 1 responden. Skor rata-rata responden sebesar 3,80 yang berarti Setuju.

2) Saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	28	34%	140
Setuju	4	31	38%	124
Ragu-ragu	3	12	15%	36
Kurang Setuju	2	11	13%	22
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	322
Rata-rata				3,92

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan, dengan jawaban responden terbanyak yang menyatakan Setuju sebanyak 31 responden, Sangat setuju sebanyak 28 responden, diikuti Ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan alasan menurut karyawan mereka bekerja belum sesuai dengan jam kerja perusahaan, contohnya pada saat jam istirahat selesai masih ada karyawan yang tidak langsung kembali bekerja. Responden yang menyatakan Kurang setuju sebanyak 11 responden. Jawaban Tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 3,92 yang berarti setuju.

d. Beban kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1) Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.17 Tanggapan responden terhadap pernyataan “pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	40	49%	200
Setuju	4	27	33%	108
Ragu-ragu	3	15	18%	45
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	353
Rata-rata				4,30

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 40 responden, Setuju sebanyak 27 responden, diikuti yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan alasan menurut karyawan pekerjaan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya dikerjakan sesuai jam kerja, misalnya masih terdapat pekerjaan yang belum selesai sementara jam kerja sudah habis. Jawaban Kurang Setuju dan Tidak setuju tidak ada responden yang memjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,30 yang berarti Sangat Setuju.

2) Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya

Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.18 Tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	53	65%	265
Setuju	4	25	30%	100
Ragu-ragu	3	4	5%	12
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	377
Rata-rata				4,59

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 53 responden, Setuju sebanyak 25 responden, diikuti yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan alasan karena menurut karyawan perusahaan memberikan pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan karyawan, misalnya karyawan harus mencapai jumlah produksi yang ditentukan oleh perusahaan. Jawaban Kurang setuju dan Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata Responden sebesar 4,59 yang berarti Sangat Setuju.

e. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan merupakan jaminan tanggungan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

1) Semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan

Tanggapan responden terhadap pernyataan semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.19 Tanggapan responden terhadap pernyataan “semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	49	60%	245
Setuju	4	32	39%	128
Ragu-ragu	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		82	100%	374
Rata-rata				4,56

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 49 responden dan jawaban Setuju sebanyak 32 responden, diikuti dengan jawaban yang menyatakan Kurang setuju sebanyak 1 responden. Jawaban Ragu-ragu dan tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,56 yang berarti Sangat setuju.

2) Saya merasa puas dengan asuransi yang diberikam oleh perusahaan

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.20 Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	28	34%	140
Setuju	4	32	39%	128
Ragu-ragu	3	20	25%	60
Kurang Setuju	2	1	1%	2
Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total		82	100%	331
Rata-rata				4,03

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan perusahaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 28 responden, Setuju sebanyak 32 responden, diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan alasan menurut karyawan asuransi yang diberikan perusahaan belum memuaskan, contohnya tidak semua anak karyawan menjadi tanggungan asuransi dari perusahaan karena perusahaan hanya menanggung tiga orang anak dari setiap keluarga masing-masing karyawan. Responden yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1 responden dan untuk jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden. Skor rata-rata responden sebesar 4,03 yang berarti setuju.

4.2.2.3 Produktivitas kerja

Pada variabel produktivitas kerja, jumlah pernyataan yang diajukan penulis sebanyak 6 (enam) item pernyataan. Adapun penyajian tabel dari keenam item pernyataan berdasarkan jawaban responden sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan.

1) Kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.21 Tanggapan responden terhadap pernyataan “kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	40	49%	200
Setuju	4	36	44%	144
Ragu-ragu	3	4	5%	12
Kurang Setuju	2	2	2%	4
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	360
Rata-rata				4,39

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 40 responden, Setuju sebanyak 36 responden, diikuti dengan jawaban responden yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan alasan menurut karyawan jumlah produksi terkadang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden dan untuk

jawaban Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,39 yang berarti Sangat Setuju.

2) Kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.22 Tanggapan responden terhadap pernyataan “kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	11	14%	55
Setuju	4	20	24%	80
Ragu-ragu	3	29	35%	87
Kurang Setuju	2	22	27%	44
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	266
Rata-rata				3,24

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 11 responden, Setuju sebanyak 20 responden, diikuti dengan jawaban responden yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 29 responden dengan alasan menurut karyawan jumlah produksi yang diperoleh perusahaan tidak melebihi target yang telah ditentukan. Jawaban responden yang Menyatakan Kurang Setuju sebanyak

22 responden dan untuk jawaban Tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 3,24 yang berarti ragu-ragu.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan mutu yang dihasilkan lewat produk yang diproduksi

1) Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap pernyataan “kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	31	38%	155
Setuju	4	48	59%	192
Ragu-ragu	3	1	1%	3
Kurang Setuju	2	2	2%	4
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	354
Rata-rata				4,31

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 responden, Setuju sebanyak 48 responden, diikuti jawaban yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan alasan menurut karyawan kualitas produk yang dihasilkan terkadang belum sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Contohnya kualitas batu bara yang berada paling dasar memiliki kualitas yang paling baik. Jawaban

responden yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 2 responden, untuk jawaban Tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,31 yang berarti Setuju.

2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	45	55%	225
Setuju	4	23	28%	92
Ragu-ragu	3	14	17%	42
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	359
Rata-rata				4,37

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, dengan jawaban responden paling banyak menyatakan Sangat setuju sebanyak 45 responden, Setuju sebanyak 23 responden, diikuti dengan jawaban yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan alasan menurut karyawan mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik, contohnya pekerjaan yang mereka laksanakan tidak selesai tepat waktu. Jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,37 yang berarti Sangat Setuju.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan penggunaan efisiensi waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

1) Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.25 Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	35	43%	175
Setuju	4	46	56%	184
Ragu-ragu	3	1	1%	3
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	362
Rata-rata				4,41

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, dengan jawaban responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 35 responden, Setuju sebanyak 46 responden, dan diikuti dengan jawaban yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 1 responden dengan alasan menurut karyawan mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,41 yang berarti Setuju.

2) Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan saya tidak pernah menunda pekerjaan saya, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.26 Tanggapan responden terhadap pernyataan “saya tidak pernah menunda pekerjaan saya”

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentasi %	Total Skor
Sangat Setuju	5	40	49%	200
Setuju	4	37	45%	148
Ragu-ragu	3	5	6%	15
Kurang Setuju	2	-	-	-
Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		82	100%	363
Rata-rata				4,42

(Sumber data: data diolah SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan saya tidak pernah menunda pekerjaan saya, dengan jawaban responden paling banyak menyatakan Sangat Setuju sebanyak 40 responden, Setuju sebanyak 37 responden, diikuti dengan yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan alasan menurut karyawan mereka terkadang masih sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada responden yang menjawab. Skor rata-rata responden sebesar 4,42 yang berarti Sangat Setuju.

4.3 Instrumen Penelitian

Analisis data digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pada suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Untuk menentukan

apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu sistem dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item (Priyatno 2016:51), atau juga bisa melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi yaitu dengan menggunakan batas korelasi 0,183

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Kode item pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Kesimpulan
Keselamatan (X1)	X1.1	0,694	0,183	Valid
	X1.2	0,708	0,183	Valid
	X1.4	0,508	0,183	Valid
	X1.5	0,562	0,183	Valid
	X1.6	0,583	0,183	Valid
	X1.7	0,492	0,183	Valid
	X1.8	0,571	0,183	Valid
	X1.9	0,356	0,183	Valid
	X1.10	0,509	0,183	Valid
	Kesehatan (X2)	X2.1	0,406	0,183
X2.2		0,593	0,183	Valid
X2.3		0,395	0,183	Valid
X2.4		0,629	0,183	Valid
X2.5		0,447	0,183	Valid
X2.6		0,427	0,183	Valid
X2.7		0,493	0,183	Valid
X2.8		0,597	0,183	Valid
X2.9		0,566	0,183	Valid
X2.10		0,447	0,183	Valid
Produktivitas (Y)	X3.1	0,755	0,183	Valid
	X3.2	0,509	0,183	Valid
	X3.3	0,731	0,183	Valid
	X3.4	0,678	0,183	Valid
	X3.5	0,463	0,183	Valid
	X3.6	0,393	0,183	Valid

Sumber data: Data diolah SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen penelitian dari variabel Keselamatan (X1), variabel Kesehatan (X2) dan variabel Produktivitas (Y) yang digunakan dalam penelitian adalah valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas 0,183 sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 (Ghozali, 2011:48). Selain itu kita dapat menggunakan batasan menurut Sekaran yang dikutip oleh (Priyatno, 2016:238) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. *Cronboach's Alpha* $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk
2. *Cronboach's Alpha* $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
3. *Cronboach's Alpha* $0,80$ = Reliabilitas Baik

Adapun hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.28
Rekapitulasi hasil uji reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	N of item	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	0,6873	10	Reliabel
Kesehatan kerja (X2)	0,6340	10	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,6012	6	Reliabel

Sumber data : Data diolah SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha $X_1 = 0,6873$ $X_2 = 0,6340$ dan $Y = 0,6012$ ternyata diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov*. Pengujian ini digunakan karena memiliki keunggulan yaitu lebih fleksibel. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.29 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29151151
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,061
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,836
Asymp. Sig. (2-tailed)		,487

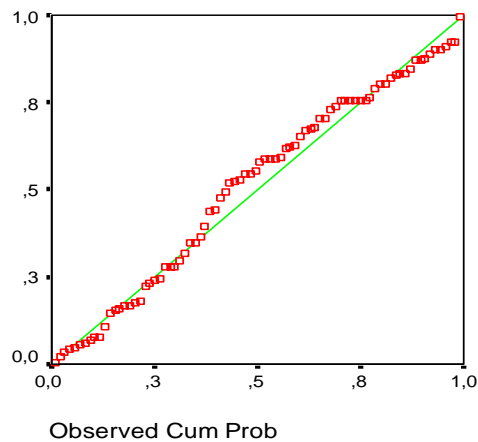
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel *dependent* mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,487 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dependen berdistribusi normal. Untuk lebih menguatkan hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* tersebut, dapat dilihat dengan memperhatikan gambar dari uji *Normal Q-Q Plot*. Adapun hasil dari uji *Normal Q-Q Plot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.6 Uji Normal Q-Q Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized
Dependent Variable: Produktivitas



Sumber data: Output SPSS versi 21, 2018

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2013:105), cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value. Apabila tolerance value $<0,10$ atau VIF >10 maka

terjadi multikolinearitas , sebaliknya jika tolerance value $>0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,497	,414		1,200		
Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,692	1,445
Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,692	1,445

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0.692%) dan tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 (<10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan grafik scatterplot untuk menguji dan memastikan ada tidaknya indikasi heteroskedastisitas. Dasar kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu , seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

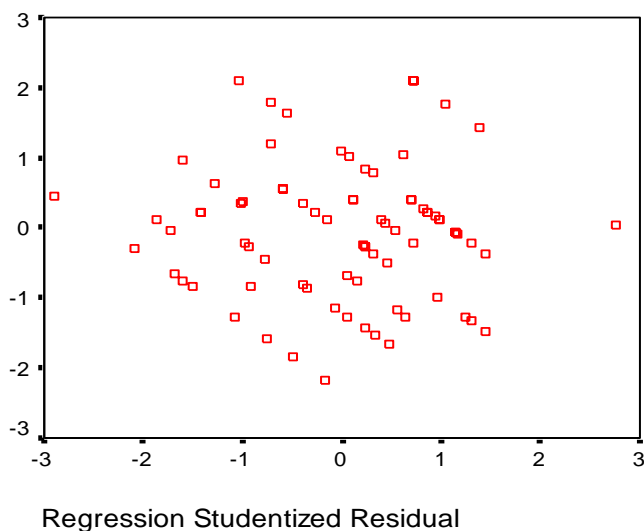
2. Jika tidak terbentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, mengidentifikasi telah terjadi homokedastisitas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengolahan uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS versi 22 yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.7 Hasil pengujian heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.3.4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan atau pengaruh variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial maupun secara bersama-sama. Data yang biasanya digunakan berskala interval atau rasio. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,497	,414		1,200	,234
Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,000
Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kolom kedua (*Unstandardized Coefficient*) bagian B pada baris pertama diperoleh model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,497 + 0,376 X_1 + 0,484 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,497 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka produktivitas (Y) nilainya adalah 0,497.

b. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi keselamatan kerja sebesar 0,376 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Y), yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel keselamatan kerja akan mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 0,376.

c. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi kesehatan kerja sebesar 0,484 menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kesehatan kerja akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0.484.

4.3.4.2 Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel *independent* yang terdiri dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas. Menurut Sugiyono (2012;250) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

1. 0,00-0,199 = Sangat rendah
2. 0,20-0,399 = Rendah

3. 0,40-0,599 = Cukup/Sedang
4. 0,60-0,799 = Kuat
5. 0,80-1,000 = Sangat Kuat

Adapun hasil pengolahan uji koefisien korelasi (R) menggunakan program SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,709 ^a	,502	,489	,29518	,502	39,831

a. Predictors: (Constant), sumx2(Kesehatan kerja, sumx1(keselamatan kerja)

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.709 atau 70,9% yang artinya tingkat hubungan antara variabel *independent* yang terdiri dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal samarinda memiliki hubungan yang kuat.

4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara nol(0) dan satu (1) (Ghazali,2016 : 98).

Adapun hasil dari pengolahan uji koefisien determinasi (R²) menggunakan program SPSS versi 21, dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,709 ^a	,502	,489	,29518	,502	39,831

a. Predictors: (Constant), sumx2(Kesehatan kerja, sumx1(keselamatan kerja)

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,502 atau 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh sebesar 50,2% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.3.5 Hasil Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Simultan (uji-F)

Dalam penelitian ini, uji F dipakai untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Keselamatan kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Adapun hasilnya dapat dilihat dari perbandingan yaitu:

1. Apabila nilai Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila nilai Fhitung < Ftabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Adapun hasil pengolahan uji simultan (uji-F) menggunakan program SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Hasil Uji Simultan (F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,941	2	3,471	39,831	,000 ^b
Residual	6,883	79	,087		
Total	13,824	81			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), sumx2 (kesehatan kerja), sumx1 (keselamatan kerja)

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 39,831 dan nilai Sig. $0,000 < \alpha$ (α) 0,05 sedangkan F_{tabel} adalah 3,112 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,831 > 3,112$) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dan dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Keselamatan kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y). Adapun hasil pengolahan uji parsial (uji-t) menggunakan program SPSS versi 22, Uji-t dilakukan dengan syarat:

- Bila nilai signifikansi $t_{hitung} < a$ (0,05), variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila signifikansi $t_{hitung} > a$ (0,05), variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.35 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	,497	,414		
Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,000
Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut:

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Nilai pada tabel signifikan menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) $t_{hitung} 3,850 > t_{tabel} 1,990$ dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

b. Variabel Kesehatan kerja (X_2)

Nilai pada tabel Sig menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) $t_{hitung} 4,560 > t_{tabel} 1,990$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

4.3.5.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh. Uji dominan dilakukan dengan melihat nilai koefisien koefisien

regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Tabel 4.36 Hasil Pengujian Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	,497	,414		
Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,000
Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber data: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi baku tertinggi yaitu sebesar 0,435 yang berarti bahwa variabel kesehatan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda diketahui bahwa serangkaian pengujian instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta serangkaian

pengujian asumsi klasik dinyatakan normal, tidak ada masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Dari hasil perhitungan uji F_{hitung} dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 39,831 > dari F_{tabel} 3,112 dengan hasil nilai signifikan F_{hitung} sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang ditunjukkan pada tabel 4.36. Dengan demikian berarti bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikita Kinanti Putri (2015) dengan judul “pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cold rolling mill PT. Krakatau Steel (persero) Tbk” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cold rolling mill PT. Krakatau Steel (persero) Tbk.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Busyairi (2014) dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.XYZ. Selain itu hasil

tersebut sejalan dengan penelitian yang ditulis oleh Syafi'I dengan judul "pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG.Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Buluwalang Malang" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PG.Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Buluwalang Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Ramli (2010:15) yang mengemukakan bahwa sebuah proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama yakni kuantitas (*Quantity*), kualitas (*Quality*) dan keselamatan (*Safety*). Produktivitas hanya akan dapat tercapai jika ketiga unsur produktivitas tersebut berjalan seimbang. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Ardana (2012) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Sebuah perusahaan bisa dikatakan baik jika perusahaan selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal bagi karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Semakin maksimal pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan maka akan

membawa dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sebab karyawan merasa memiliki jaminan perlindungan saat bekerja sehingga hal tersebut dapat menambah semangat kerja karyawan dan tentu hal ini berdampak positif terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

Berdasarkan data hasil penelitian diketahui secara parsial (uji t) variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Dari hasil uji t (parsial) variabel keselamatan kerja T_{hitung} sebesar $3,850 < t_{tabel} 1,990$ dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ artinya variabel keselamatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Adapun tanggapan responden mengenai keselamatan kerja berdasarkan indikator yaitu :

1) Pemahaman penggunaan peralatan keamanan

Pada indikator pemahaman penggunaan peralatan keamanan, responden menyatakan bahwa perusahaan mengadakan pelatihan mengenai penggunaan peralatan keamanan sehingga karyawan mudah memahami cara penggunaan peralatan keamanan yang baik dan benar.

2) Kelengkapan alat pelindung diri

Pada indikator kelengkapan alat pelindung diri, responden menyatakan bahwa alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan masih kurang, namun alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan dapat berfungsi dengan baik. Setelah melakukan pengamatan maka diperoleh temuan yang berkaitan dengan indikator tersebut, yakni ditemukan beberapa karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap pada saat melakukan pekerjaan. Mereka hanya menggunakan alat pelindung diri yang mereka miliki, misalnya hanya menggunakan sepatu *safety* tanpa menggunakan alat pelindung diri lainnya yakni rompi dan helm keselamatan.

3) Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

Pada indikator sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan, responden menyatakan bahwa pihak perusahaan belum cukup tegas dalam memberikan teguran serta surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan keselamatan. Setelah melakukan pengamatan dilapangan maka diperoleh temuan yang berkaitan dengan indikator tersebut yaitu terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran yakni mengendarai alat berat diatas kecepatan rata-rata yang telah ditentukan oleh perusahaan namun hanya diberikan teguran secara lisan.

4) Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

Pada indikator perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan, responden menyatakan bahwa perusahaan tidak selalu melakukan pengecekan mesin secara rutin selain itu responden juga mengatakan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian khusus terhadap pekerjaan yang beresiko tinggi. Setelah melakukan pengamatan dilapangan maka diperoleh temuan yang berkaitan dengan indikator tersebut yakni ditemukan beberapa alat berat yang dioperasikan tanpa melakukan pengecekan dan pemeliharaan harian (P2H). Hal tersebut tentu sangat berbahaya, terlebih lagi pada saat hujan sangat rentan terjadi kecelakaan karena kondisi jalan yang licin dan tanah yang mudah longsor sehingga terkadang membuat alat berat tergelincir serta mengalami rem mendadak rusak. Selain itu juga ditemukan lokasi rawan kecelakaan yang tidak diberi alat monitor untuk mengawasi karyawan yang bekerja pada lokasi tersebut.

5) Kejelasan petunjuk rambu keselamatan.

Pada indikator kejelasan petunjuk rambu keselamatan, responden menyatakan bahwa terdapat rambu yang dipasang oleh perusahaan tidak dapat terlihat dengan jelas selain itu responden juga menyatakan bahwa masih terdapat rambu yang sulit untuk dipahami.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikita Kinanti Putri (2015) dengan judul pengaruh

pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cold rolling mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) maka besaran thitung 8,683 > ttabel 1,969 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik *Cold Rolling Mill* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.. Penelitian ini memiliki 243 responden, sedangkan penulis memiliki 82 responden yang merupakan karyawan lapangan.

Hasil penelitian terdahulu yang kedua juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busyairi tahun (2014) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa setelah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) maka nilai thitung yang diperoleh thitung > ttabel yaitu 6,491 > 1,984 yang berarti variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 99 sedangkan jumlah responden pada penelitian yang dilakukan oleh penulis sebanyak 82 responden.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fauzi Syafi'i (2008) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG. RAJAWALI I UNIT PG. Krebbe

Baru Buluwang Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Syafi'i keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan nilai t hitung $2,939 > t_{tabel} 1,980$. Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 97 responden, berbeda dengan penulis dengan jumlah responden sebanyak 82 responden yang merupakan karyawan lapangan.

4.4.3 Pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kesehatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun tanggapan responden mengenai kesehatan kerja berdasarkan indikator yaitu :

1) Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan

Pada indikator perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan, responden menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan belum sepenuhnya dapat dikatakan bersih karena masih terdapat beberapa peralatan berbahaya yang tidak diletakkan pada tempatnya

sehingga terlihat kotor dan berantakan. Selain itu kotak P3K yang disediakan oleh perusahaan juga masih sangat kurang.

2) Kelengkapan fasilitas kesehatan

Pada indikator kelengkapan fasilitas kesehatan, responden menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan serta tim medis yang selalu ada di klinik perusahaan.

3) Jam kerja

Pada indikator jam kerja, responden menyatakan bahwa jam kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, namun ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa jam kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan tersebut.

4) Beban kerja

Pada indikator beban kerja, responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja, namun terdapat beberapa responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan belum selesai sementara jam kerja sudah selesai. Selain itu responden juga mengatakan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

5) Asuransi kesehatan

Pada indikator asuransi kesehatan, responden menyatakan bahwa semua anggota inti keluarga telah terdaftar dalam asuransi kesehatan serta karyawan juga merasa puas dengan asuransi kesehatan yang

diberikan oleh perusahaan, namun ada beberapa responden yang belum puas dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan.

Hal tersebut berarti dalam pemeliharaan kesehatan kerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan klinik dilingkungan perusahaan, ketersediaan tim medis serta pemberian pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda sudah melaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Soepomo (2009) Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan.

Variabel kesehatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,560 yang artinya variabel kesehatan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kesehatan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Barthos (2013:150) bahwa kesehatan kerja yang melingkupi penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat dimana ia bekerja, dan bagi tenaga kerja penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya.

Sedangkan bagi perusahaan berdampak pada menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

Berdasarkan temuan hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan pada saat melakukan penelitian lapangan pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh karyawan. Berbagai macam kekhawatiran serta masalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dihadapi karyawan khususnya pada keselamatan kerja. Karyawan menyatakan bahwa alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan belum lengkap. Hal ini tentu menjadi sebuah masalah sebab alat pelindung diri merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk melindungi dirinya dari bahaya yang ditimbulkan oleh pekerjaan pada saat bekerja.

Dengan memadainya alat pelindung diri maka karyawan akan merasa aman dan tenang saat melakukan pekerjaan baik yang berpotensi menimbulkan bahaya maupun pekerjaan yang berada pada kategori aman, sehingga hal ini akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain kelengkapan alat pelindung diri yang belum memadai, temuan lainnya pada penelitian ini yaitu kurangnya ketegasan dan keadilan perusahaan dalam hal pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan keselamatan. Jika dibiarkan maka hal ini tentu akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan, sebab dengan kurangnya ketegasan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melakukan

pelanggaran peraturan keselamatan maka karyawan tersebut akan terus melakukan pelanggaran yang pada akhirnya akan menimbulkan kerugian bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Temuan pada penelitian ini diperkuat dengan hasil kuisioner yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut :

1. Kelengkapan alat pelindung diri

Kelengkapan alat pelindung diri dengan sub indikator alat pelindung diri lengkap, bagi karyawan belum bisa dikatakan lengkap karena alat pelindung diri yang disediakan masih kurang, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap.

2. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan dengan sub indikator pemberian surat peringatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran, jawaban responden yaitu kurang setuju bahwa surat peringatan diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan keselamatan, dengan alasan masih banyak karyawan yang melanggar peraturan keselamatan namun pihak perusahaan tidak diberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan.

3. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan dengan sub indikator perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap

pekerjaan yang beresiko, jawaban responden ragu-ragu dengan alasan perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian khusus terhadap pekerjaan yang beresiko. Selain itu untuk pernyataan rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas serta pernyataan pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami, responden menjawab ragu-ragu dengan alasan masih terdapat rambu yang tidak terlihat jelas oleh karyawan selain itu terdapat beberapa rambu yang sulit dipahami.

4. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan kerja

Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan kerja dengan sub indikator kebersihan lingkungan kerja, menurut responden yang merupakan karyawan bahwa lingkungan kerja perusahaan belum dapat dikatakan bersih karena masih terdapat sampah yang berserakan serta peralatan kerja yang tidak diletakkan pada tempatnya. Untuk sub indikator menyediakan kotak P3K jawaban responden ragu-ragu bahwa perusahaan telah menyediakan kotak P3K yang digunakan sebagai pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Jawaban responden tersebut diperkuat dengan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh penulis dengan responden yang merupakan karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda yang menyatakan bahwa kotak P3K hanya bisa ditemukan ditempat-tempat tertentu dan sulit untuk dijangkau.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda adalah variabel kesehatan kerja (X2). Hal ini diketahui dari hasil nilai regresi berganda bahwa nilai *Standardized Coefficients* variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 0,435 lebih besar dari nilai variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,367 maka terlihat jelas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Swasto (2011:108) bahwa kesehatan kerja dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda bahwa hipotesis terbukti dan diterima dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis uji F secara simultan (bersama-sama) antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.
2. Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variable independen keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda, dan variabel independen kesehatan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda.
3. Dari uji variabel yang paling berpengaruh diketahui bahwa variabel kesehatan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT Kaltim Diamond Coal Samarinda, karena dari hasil pengamatan dan observasi di lapangan,

maksimalnya pelaksanaan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan melengkapi dan memastikan alat pelindung diri berfungsi dengan baik. Caranya adalah dengan melakukan pengecekan rutin terhadap ketersediaan alat pelindung diri khususnya saety shoes dan safety belt dan sebisanya mengecek alat pelindung diri tersebut satu persatu, tujuannya adalah untuk memastikan layak tidaknya alat pelindung diri tersebut untuk digunakan.
2. Seharusnya pihak PT. Kaltim Diamond Coal Samarinda harus mampu bersikap tegas dan adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Adapun cara yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan surat peringatan (SP) serta pemotongan gaji sesuai tingkat keparahan pelanggaraanya. Namun jika pemberian surat peringatan dan sanksi pemotongan gaji tidak memberikan efek jera maka langkah terbaik yang harus dilakukan adalah melakukan pemecatan atau PHK untuk menghindari kerugian bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.
3. Seharusnya perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan beresiko tinggi dengan cara rutin melakukan pengecekan dan pemeliharaan harian (P2H) untuk memastikan layak tidaknya alat berat untuk dioperasikan. Selain itu memasang cctv atau alat monitor dan menempatkan

personil khusus pada titik-titik rawan untuk mengawasi karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut agar karyawan yang melakukan pekerjaan itu dapat bekerja dengan tenang dan aman. Selain itu pemasangan cctv atau alat monitor juga dimaksudkan agar ketika terjadi kecelakaan maka dapat segera dilakukan pertolongan untuk menghindari segala kemungkinan-kemungkinan yang fatal.

4. Seharusnya perusahaan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan karyawan dengan cara menempatkan petugas kebersihan khusus untuk memperhatikan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, serta melengkapi kotak P3K dan menempatkan kotak P3K ditempat yang mudah dijangkau oleh karyawan ketika terjadi kecelakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hameed, Amina dan Shehla Amjad. 2009. *Impact Of Design On Employees Productivity : A Case Study Of Banking Organization Of Abbottabad, Pakistan. Journal Of Public Affairs Administration And Management Vol. 3 Issue 1*.
- Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Katsuro, Gadzirayi, Taruwona and Suzanna Mupararano. 2010. *Impact Of Occupational Health and Safety Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry. African Journal Of Business Management vol.4*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, Robert L and Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ridley, John. 2008. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Rijuna, Dewi. 2006. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB.Press.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: HIPSMI.

Sonyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT.Sinar Grafika.

Wowo Sunaryo, Kuswana. 2014. *Ergonomi kesehatan dan keselamatan kerja*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Rujukan dari Jurnal :

Putri, Nikita Kinanti. 2015. “*Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk*”. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*

Busyairi, Muhammad. 2014. “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ*”. *Fakultas Teknik Universitas Mulawarman*

Syafi’I, M. Fauzi. 2008. “*Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG. RAJAWALI I UNIT PG. Krebbe Baru Buluwalang Malang*”. *Fakultas Ilmu Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Malang*

Rujukan dari Dokumen :

Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

TS : Tidak setuju

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

III. DAFTAR PERNYATAAN

Variabel X₁ (Keselamatan Kerja)

Pemahaman penggunaan peralatan keamanan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan penggunaan peralatan keamanan.					
2.	Pemahaman cara penggunaan peralatan keamanan mudah digunakan.					

Kelengkapan alat pelindungan diri

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan lengkap.					
2.	Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik.					

Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Perusahaan memberikan teguran secara langsung jika menemukan karyawan yang melanggar peraturan keselamatan.					
2.	Perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran.					

Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Perusahaan melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin					
2.	Perusahaan memberikan pengawasan secara khusus terhadap pekerjaan yang beresiko					

Kejelasan petunjuk rambu keselamatan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Rambu yang dipasang oleh perusahaan terlihat jelas					
2.	Pemahaman petunjuk rambu yang dipasang oleh perusahaan mudah dipahami					

Variabel X₂ (Kesehatan Kerja)

Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Karyawan yang bekerja berada pada lingkungan kerja yang bersih.					
2.	Perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.					

Kelengkapan fasilitas kesehatan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Perusahaan telah menyediakan klinik dilingkungan perusahaan.					
2.	Perusahaan menyiapkan tim medis yang berada di klinik					

Jam kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Jam kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi kemampuan saya.					
2.	Saya bekerja sesuai standar jam kerja yang diberikan perusahaan.					

Beban kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan sesuai jam kerja.					
2.	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					

Asuransi kesehatan

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Semua anggota inti keluarga saya terdaftar dalam asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan.					

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Kuantitas kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Kuantitas (jumlah/volume) produk yang dihasilkan sesuai dengan target produksi perusahaan					
2.	Kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.					

Kualitas kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					

Ketepatan waktu

No	Pernyataan	SS	S	R	KS	TS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya					

DATA VARIABEL

SKOR HASIL ANGGKET PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PADA PT. KALTIM DIAMOND COAL

NO	(X1)										total	NO	(X2)										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	46	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	45	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	3	42
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	40	5	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	35
6	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	42	9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	12	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
13	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	45	13	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	16	3	4	5	5	3	2	5	5	5	5	42
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
18	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45	18	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
19	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	43	19	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	43
20	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46	20	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	44
21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46	21	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
22	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	43	22	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	44
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	42	23	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	43
24	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45	24	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
25	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	25	3	4	5	5	3	2	5	5	5	5	42
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	26	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
27	5	5	2	5	5	5	4	5	2	4	42	27	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	44
28	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	28	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	43
29	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	29	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
30	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
31	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	31	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	44
32	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	42	32	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	33	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	43

75	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	75	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
76	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	43	76	3	4	5	5	3	2	5	5	5	5	42
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
78	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47	78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	79	5	5	5	5	2	5	5	5	4	1	42
80	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	44	80	2	5	5	5	2	5	5	5	2	2	38
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	82	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46

NO	(Y)						total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	2	5	5	5	5	27
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	2	5	5	5	5	27
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	3	4	3	5	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	3	4	5	4	5	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	2	5	5	5	5	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	3	4	4	4	4	23
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	5	4	4	27
20	5	4	4	3	4	5	25
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	5	5	4	3	26
23	5	5	4	4	5	4	27
24	4	3	4	5	4	5	25
25	5	2	5	5	5	5	27
26	4	2	4	3	4	4	21
27	4	5	4	5	5	3	26
28	5	2	5	5	5	5	27
29	5	2	5	5	5	5	27

30	5	4	4	5	3	4	25
31	5	4	4	3	4	5	25
32	5	4	5	5	4	3	26
33	4	2	4	3	4	4	21
34	5	4	4	5	5	4	27
35	4	3	4	5	4	5	25
36	5	2	5	5	5	5	27
37	5	4	5	5	4	3	26
38	4	3	4	4	4	4	23
39	5	2	5	5	5	5	27
40	4	2	4	3	4	4	21
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	3	4	4	4	4	23
43	4	3	4	4	4	4	23
44	5	3	4	4	5	5	26
45	5	3	4	4	4	4	24
46	4	3	4	4	5	5	25
47	4	3	4	4	4	4	23
48	3	3	4	4	4	4	22
49	4	3	4	4	5	4	24
50	4	3	4	5	4	5	25
51	4	2	4	3	4	4	21
52	5	2	5	5	5	5	27
53	4	2	4	3	4	4	21
54	4	3	4	4	4	4	23
55	4	3	4	4	4	4	23
56	4	3	4	5	4	5	25
57	5	4	4	3	4	5	25
58	4	2	4	3	4	4	21
59	5	2	5	5	5	5	27
60	4	3	4	3	5	4	23
61	3	3	4	4	4	4	22
62	4	3	4	5	4	5	25
63	4	3	4	4	4	4	23
64	5	4	5	5	4	4	27
65	5	4	4	3	4	5	25
66	5	4	5	5	4	4	27
67	5	4	5	5	4	3	26
68	4	3	4	4	5	5	25
69	4	2	4	3	4	4	21
70	5	2	5	5	5	5	27

P9	Pearson Correlation	,145	,165	,005	-,142	,160	,031	-,085	1	,337	,356
	Sig. (2-tailed)	,194	,138	,966	,202	,152	,786	,450	,	,002	,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P10	Pearson Correlation	,421	,469	,337	-,063	,321	-,057	-,043	,337	1	,509
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,574	,003	,612	,704	,002	,	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	,694	,708	,508	,562	,583	,492	,571	,356	,509	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

KESEHATAN (X2)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,248	-,207	,215	,198	,285	,000	,176	,049	-,156	,406
	Sig. (2-tailed)	,	,025	,063	,053	,075	,009	,997	,115	,662	,162	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	,248	1	,330	,461	,096	,098	,293	,219	,199	,140	,593
	Sig. (2-tailed)	,025	,	,002	,000	,390	,379	,007	,049	,072	,210	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	-,207	,330	1	,416	-,186	-,044	,303	,348	,452	,134	,395
	Sig. (2-tailed)	,063	,002	,	,000	,095	,697	,006	,001	,000	,229	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	,215	,461	,416	1	-,145	-,084	,574	,580	,333	,266	,629
	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,000	,	,195	,452	,000	,000	,002	,016	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	,198	,096	-,186	-,145	1	,441	-,141	-,114	,186	,276	,447
	Sig. (2-tailed)	,075	,390	,095	,195	,	,000	,205	,306	,094	,012	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P6	Pearson Correlation	,285	,098	-,044	-,084	,441	1	-,096	,148	-,117	-,001	,427
	Sig. (2-tailed)	,009	,379	,697	,452	,000	,	,391	,183	,293	,990	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P7	Pearson Correlation	,000	,293	,303	,574	-,141	-,096	1	,482	,374	,043	,493
	Sig. (2-tailed)	,997	,007	,006	,000	,205	,391	,	,000	,001	,704	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P8	Pearson Correlation	,176	,219	,348	,580	-,114	,148	,482	1	,340	,178	,597
	Sig. (2-tailed)	,115	,049	,001	,000	,306	,183	,000	,	,002	,111	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P9	Pearson Correlation	,049	,199	,452	,333	,186	-,117	,374	,340	1	,283	,566
	Sig. (2-tailed)	,662	,072	,000	,002	,094	,293	,001	,002	,	,010	,000

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
P10	Pearson Correlation	-,156	,140	,134	,266	,276	-,001	,043	,178	,283	1	,447
	Sig. (2-tailed)	,162	,210	,229	,016	,012	,990	,704	,111	,010	,	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	,406	,593	,395	,629	,447	,427	,493	,597	,566	,447	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

Correlations

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

PRODUKTIVITAS (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,308	,818	,275	,155	,120	,755
	Sig. (2-tailed)	,	,005	,000	,012	,165	,282	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	,308	1	,165	,187	-,116	-,207	,509
	Sig. (2-tailed)	,005	,	,140	,092	,297	,062	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	,818	,165	1	,390	,218	,077	,731
	Sig. (2-tailed)	,000	,140	,	,000	,049	,491	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	,275	,187	,390	1	,279	,254	,678
	Sig. (2-tailed)	,012	,092	,000	,	,011	,021	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	,155	-,116	,218	,279	1	,479	,463
	Sig. (2-tailed)	,165	,297	,049	,011	,	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
P6	Pearson Correlation	,120	-,207	,077	,254	,479	1	,393
	Sig. (2-tailed)	,282	,062	,491	,021	,000	,	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82

TOTAL	Pearson Correlation	,755	,509	,731	,678	,463	,393	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,
	N	82	82	82	82	82	82	82

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
KESELAMATAN (X1)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	34,1098	10,6668	,5990	,6267
P2	34,3171	10,5155	,6106	,6223
P4	34,3293	11,1865	,3519	,6635
P5	34,4146	10,7642	,4005	,6535
P6	34,5000	10,3272	,3954	,6540
P7	34,7195	10,7228	,2563	,6906
P8	34,6585	10,5486	,3957	,6539
P9	34,5976	11,7002	,1177	,7182
P10	34,5976	11,1817	,3534	,6632

Reliability Coefficients

N of Cases = 82,0

N of Items = 9

Alpha = ,6873

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
KESEHATAN (X2)

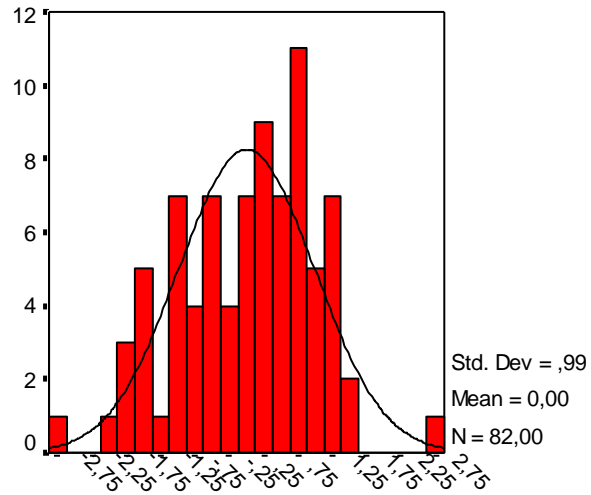
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	38,4878	12,0060	,1989	,6324
P2	38,3049	11,0294	,4335	,5796
P3	38,0122	12,5801	,2726	,6175
P4	38,1463	11,4598	,5214	,5752
P5	38,8659	11,5003	,1987	,6404
P6	38,7683	11,6617	,1783	,6452
P7	38,4024	11,5768	,3115	,6067
P8	38,1463	11,4598	,4741	,5800
P9	38,2195	11,3833	,4197	,5859
P10	38,6829	11,7007	,2355	,6251

b Calculated from data.

Histogram

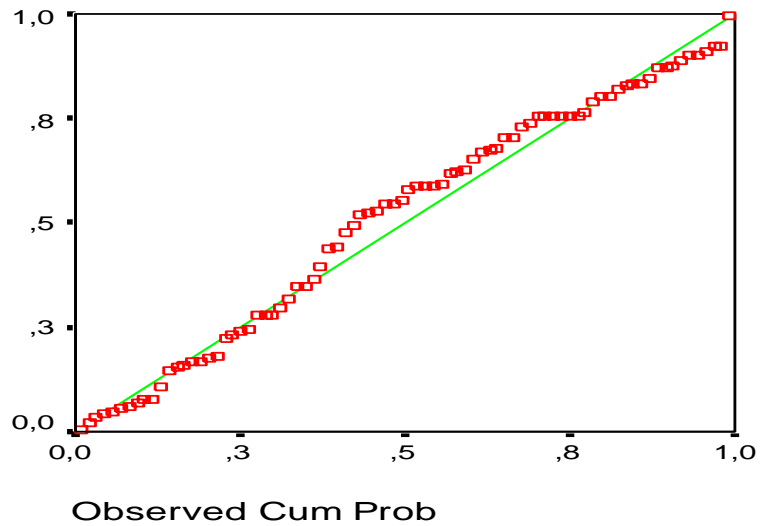
Dependent Variable: Produktivitas



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression

Dependent Variable: Produktivitas



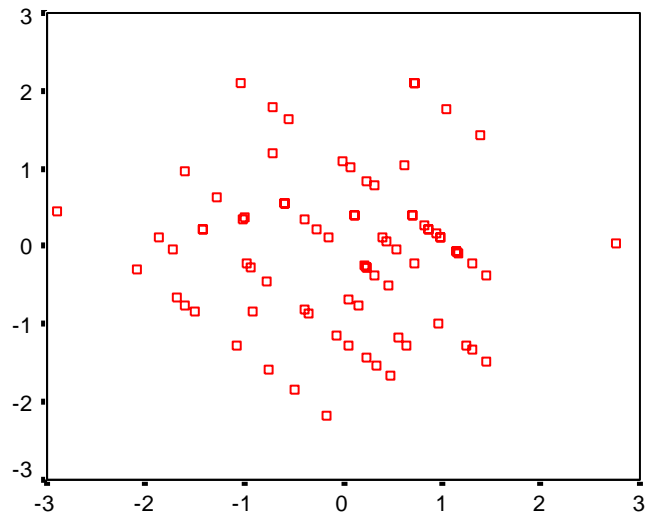
2. Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Keselamatan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,548	,018
		Sig. (2-tailed)		,000	,875
		N	82	82	82
	Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	,548	1,000	,001
		Sig. (2-tailed)	,000		,992
		N	82	82	82
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,018	,001	1,000
		Sig. (2-tailed)	,875	,992	
		N	82	82	82

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



Regression Studentized Residual

3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients

Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF
1	(Constant)	,497	,414		1,200		
	Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,692	1,445
	Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,692	1,445

a Dependent Variable: Produktivitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	4,1829	,41312	82
Keselamatan Kerja	4,3085	,40362	82
Kesehatan Kerja	4,2671	,37153	82

Correlations

		Produktivitas	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,609	,639
	Keselamatan Kerja	,609	1,000	,555
	Kesehatan Kerja	,639	,555	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas		,000	,000
	Keselamatan Kerja	,000		,000
	Kesehatan Kerja	,000	,000	
N	Produktivitas	82	82	82
	Keselamatan Kerja	82	82	82
	Kesehatan Kerja	82	82	82

REGRESI

Coefficients

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	,497	,414		1,200	,234
	Keselamatan Kerja	,376	,098	,367	3,850	,000
	Kesehatan Kerja	,484	,106	,435	4,560	,000

a Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,709	,502	,489	,29518	,502	39,831

a Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b Dependent Variable: Produktivitas

Correlations

		Produktivitas	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,609	,639
	Keselamatan Kerja	,609	1,000	,555
	Kesehatan Kerja	,639	,555	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	,	,000	,000
	Keselamatan Kerja	,000	,	,000
	Kesehatan Kerja	,000	,000	,
N	Produktivitas	82	82	82
	Keselamatan Kerja	82	82	82
	Kesehatan Kerja	82	82	82

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,941	2	3,471	39,831	,000

	Residual	6,883	79	,087			
	Total	13,824	81				

- a Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja
b Dependent Variable: Produktivitas

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

T tabel

D.F. TINGKAT SIGNIFIKANSI							
Dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Direproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) dari: <http://www.stanford.edu>

Page

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Alamat: Jl. Muara Muntai Telp. (0541) 749059 Kampus Gunung Kelua Samarinda

Nomor : 1209/UN17.2/SK/2017
Lamp : -
Hal : Permohonan data sekunder dan mencari data

09 November 2017

Kepada : Yth. Pimpinan PT Kaltim Diamond Coal
Jl. MT Haryono Samarinda Kalimantan Spain
Blok B1/03 Samarinda Kalimantan
Di - Samarinda Kalimantan

Dengan Hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa, berkenaan dengan pembuatan Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman diperlukan data-data pendukung sebagai materi pembuatan Skripsi. Sehubungan hal tersebut kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan memberikan ijin memperoleh data penunjang di instansi Bapak/Ibu Pimpinan.

Adapun nama Mahasiswa yang bersangkutan :

No	Nama	IM	Judul
I.	Sepri Friskayanti	1095125	Pengaruh Keselematan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, kiranya dapat dimaklumi atas bantuan serta kerjasamanya. Demikian permohonan terima kasih.

Sekretaris Program Studi S1 Administrasi Bisnis



Dr. Sigitah Kolludomah, M.Si
NIP 198003022006042001



No : 002/KDC-HO/HRD&GA-Um/XI/2017
 Perihal : Pemberitahuan Magang
 Lampiran : -

Kepada
 Yth. **Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis**
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Di -
 tempat

Dengan Hormat,
 Menindaklanjuti Surat No : 1204/UN.17.2/AB/AK/2017 perihal *Permohonan Observasi dan Mencari Data* dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda tanggal 09 November 2017. Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan atas nama :

No	Nama Siswa/i	NIM	Jurusan/Program Study
1.	Sepri Friskayanti	1502095125	Administrasi Bisnis

Dapat kami terima untuk melakukan kegiatan seperti yang disebutkan diatas dengan tanggal kegiatan dari tanggal **01 Desember 2017 s/d 31 Januari 2018**. Demikian kami sampaikan, untuk dapat diketahui bersama.

Samarinda, 11 November 2017

PT. Kaltim Diamond Coal

Akhmad Gazali
 HRD&GA Officer

Tembusan :
 1. Arsip/Pertinggal

PT. Kaltim Diamond Coal
 Jl. Jakarta II PerumSamalou Residence Blok AB. 07 ,Samarinda
 Telp. 0541-7271435 Email : kdiamondcoal@yahoo.com

Dokumentasi



Foto penyebaran kuisisioner



Foto penyebaran kuisiонер



Foto penyebaran kuisiner